
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

- [Campo di applicazione \(Artt. 1 e 3, comma 2 CCNL del 22/1/2004\)](#)
- [Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto \(Art. 2 CCNL del 22/1/2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

CAPO I

Campo di applicazione (Art. 1 CCNL 22.1.2004)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali indicate dall'art. 10, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002, di seguito denominati "enti".
2. Al personale delle IPAB, ancorchè interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto regioni e autonomie locali sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale.
3. Al restante personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs.n.165 del 2001.

(Art. 3 CCNL 22.1.2004)

1. omissis

2. Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999.

**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
(Art.2 CCNL 22.1.2004)**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

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 integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre 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.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 47 e 48, commi

1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs.n.165/2001.

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 luglio 1993.

Dichiarazione congiunta n. 2 Allegata al CCNL del 22.1.2004

Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-2A. Indennità di vacanza contrattuale

104-2A1. L'indennità di vacanza contrattuale ha natura retributiva o natura risarcitoria? Quali sono i presupposti per il suo pagamento ?

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...".

Detto anticipo è oggi disciplinato dall'art.2, comma 6, del CCNL del 22.1.2004. In tale sede si specifica che l'indennità di vacanza contrattuale può essere erogata esclusivamente previa stipula da parte dell'ARAN di apposito accordo che, peraltro, deve seguire la procedura dell'art.48 del D.Lgs. 165/2001.

La concessione di tale "acconto" non può dunque essere autonomamente corrisposta dal singolo Ente, rientrando nelle scelte strategiche e negli obiettivi generali della contrattazione collettiva nazionale.

Ricordiamo, inoltre, che ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs.165/2001 "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi".

104-2B. Pagamento arretrati

104-2B1. Il pagamento degli arretrati contrattuali rientra tra gli adempimenti a carattere vincolato ed automatico che gli enti sono tenuti a porre in essere entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione

definitiva del CCNL del 22.1.2004?

Si, in quanto tale pagamento si collega ad una mera operazione di calcolo, che esclude ogni ulteriore valutazione o attività discrezionale del datore di lavoro pubblico.

104-2B2. L'amministrazione deve calcolare e pagare sugli arretrati da corrispondere anche gli interessi legali oppure su detti arretrati gli interessi non maturano?

Il CCNL non si occupa degli interessi legali. Sugeriamo di evitare ritardi ingiustificati nel pagamento delle nuove retribuzioni e dei relativi conguagli e di rispettare il periodo di 30 giorni stabilito dal CCNL.

Pagamenti ulteriormente ritardati, infatti, potrebbero creare le condizioni per l'insorgenza di una eventuale responsabilità dei datori di lavoro, non limitata al solo profilo degli interessi legali!

104-2C. Efficacia clausole contrattuali

104-2C1. Bisogna ricalcolare la tredicesima mensilità, secondo la nuova disciplina dell'art 43 del CCNL del 22.01 2004, nei confronti del personale già cessato dal servizio nel corso del 2003? Il riproporzionamento dell'indennità di posizione e di risultato per le posizioni organizzative a tempo parziale ha valenza retroattiva?

No. Le clausole contrattuali, e quindi anche quelle dell'art.11 e dell'art.23 del ccnl del 22.1. 2004, in conformità agli ormai consolidati principi generali in materia di contrattazione, non hanno efficacia retroattiva e, pertanto, producono

i loro effetti solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del CCNL. L'efficacia retroattiva è possibile solo nei casi in cui le medesime clausole contrattuali espressamente la prevedano, come avviene, ad esempio, per gli incrementi stipendiali.

104-2C2. In relazione all'art. 1 commi 2 e 3 del CCNL del 22/01/2004, una IPAB , trasformatasi in Ente di natura giuridica privata, sulla base delle previsioni della legislazione regionale vigente in materia, può applicare il contratto UNEBA ai dipendenti in servizio e a quelli che saranno assunti in futuro oppure deve continuare ad applicare il CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali?^(aggiornato al 16/11/2005)

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

confronti del personale assunto nella fase di transizione, in attesa della individuazione della nuova fonte contrattuale applicabile. Conseguentemente, la disciplina dell'art.1, commi 2 e 3, del citato CCNL del 22.1.2004 non può in nessun caso essere intesa come una direttiva rivolta agli enti nel senso di continuare ad applicare al proprio personale, in modo stabile e duraturo, il CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali. In proposito, si ritiene opportuno aggiungere anche che, ad avviso della scrivente Agenzia, l'individuazione della fonte collettiva effettivamente applicabile nel nuovo contesto privatistico, conseguente alla riforma (nuovo contratto collettivo specifico per tale tipologia di personale o semplice riferimento a contratti collettivi già esistenti), non possa avvenire al livello di singola IPAB ma, nell'ambito della complessiva normativa generale di riferimento della legge n.328/2000 e del D.Lgs.n.207/2001, con la partecipazione dei soggetti istituzionali da questa previsti e nel rispetto delle loro competenze.

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

- [Conferma sistema relazioni sindacali \(art. 3 CCNL 22/1/2004\)](#)
- [Obiettivi e strumenti \(Art. 3 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente \(Art. 4 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo \(Art. 5 CCNL del 1/4/1999\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN GIURISPRUDENZA

- [Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale \(Art. 6 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Informazione \(Art. 7 CCNL del 1/4/1999\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Concertazione \(Art. 8 CCNL del 1/4/1999\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Relazioni sindacali \(Art. 16 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Relazioni Sindacali nelle Unioni di Comuni \(Art. 7 CCNL 22.1.2004\)](#)

- [Monitoraggio e verifiche \(Art. 25 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Pari opportunità \(Art. 19 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

CAPO II SOGGETTI SINDACALI

- [Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro \(Art. 9 CCNL del 1/4/1999\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Composizione delle delegazioni \(Art.10 CCNL del 1/4/1999\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

CAPO III DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

- [Diritto di assemblea \(Art. 56 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Contributi sindacali \(Art. 12 bis CCNL del 6/7/1995 \(aggiunto dall'art. 2 CCNL del 13/5/1996\)\)](#)
- [Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali \(Art. 23 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Interpretazione autentica \(Art.9 CCNL 22.1.2004\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

CAPO IV PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

- [Clausole di raffreddamento \(Art. 11 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing \(art.8 CCNL 22.1.2004\)](#)

CAPO I
OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

Conferma sistema relazioni sindacali

(Art.3 CCNL 22.1.2004)

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.
2. Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999.

Obiettivi e strumenti
(Art. 3 CCNL del 1/4/1999)

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.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a)contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b)contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - 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;
 - d)concertazione ed informazione.

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente
(Art. 4 CCNL del 1/4/1999)

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.

2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

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;

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);

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);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

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 ;

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;

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;

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);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure **dell'art. 35 del D.Lgs. 29/93** ^(Ora art.33 del D.Lgs. 165/2001) ;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999.

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).

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.

**Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto
collettivo decentrato integrativo
(Art. 5 CCNL del 1/4/1999)**

ATTENZIONE

Articolo così sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004

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 di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

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.

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 in calce al presente articolo.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

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, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.”

**Dichiarazione congiunta n. 4
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

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

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-5A. Limiti della contrattazione integrativa.

499-5A1. Quali sono i limiti della contrattazione decentrata integrativa?

L'art. 40, comma 3 del D.Lgs.n.165/2001 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 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 e dagli altri CCNL), 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.

Ad ulteriore conferma di quanto precisato, l'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, nel testo modificato dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004, ribadisce che "la procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali"; questo significa che se una materia è oggetto di concertazione non è assolutamente possibile farla diventare oggetto di contrattazione integrativa; quest'ultima può svolgersi solo sulle materie ad essa espressamente demandate dal CCNL.

499-5A2. 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, 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.

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

499-5A3. 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 e dell'art. 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.

499-5A4. Le selezioni interne, per la progressione verticale, possono essere disciplinate in sede di contrattazione decentrata?

Le selezioni interne (o concorsi interni), ex art.4 del CCNL del 31.3.1999, non sono oggetto di contrattazione decentrata. Spetta, esclusivamente ed autonomamente, al singolo ente disciplinare, previa concertazione, i relativi requisiti di partecipazione e i criteri di valutazione e selezione, secondo i principi generali di ragionevolezza, correttezza e buona fede.

499-5A5. 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.

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

499-5A6. 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.

499-5A7. Il contratto integrativo decentrato può introdurre delle ipotesi di permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche ed accertamenti diagnostici ?

Escludiamo nel modo più assoluto che il contratto integrativo decentrato possa introdurre ipotesi di permesso retribuito non previste dal CCNL; la materia non figura tra quelle oggetto di contrattazione integrativa (ricordiamo che l'art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che *"... la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con 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."*).

499-5A8. Il contratto integrativo decentrato può introdurre specifici compensi, non previsti dal CCNL, per lo svolgimento di servizi serali, notturni e festivi da parte della polizia municipale ? E' possibile realizzare progetti finalizzati che riguardino solo la polizia municipale ?

Ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.Lgs.165/2001, l'attribuzione di trattamenti economici al personale può avvenire *"...esclusivamente mediante contratti collettivi ..."*, mentre l'art.40, comma 3 dello stesso decreto legislativo stabilisce che *" la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con 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."*

Riteniamo che non possa esservi alcun dubbio, alla luce delle richiamate disposizioni imperative di legge, che il contratto integrativo decentrato non possa istituire compensi non espressamente previsti dal CCNL.

Il CCNL non prevede alcun compenso forfetario per le attività serali, notturne e festive della polizia municipale; gli unici compensi erogabili sono solo quelli previsti dal CCNL che rappresenta, per gli enti, l'inderogabile quadro di riferimento.

Quanto alla possibilità di realizzare specifici progetti finalizzati per la polizia municipale, non c'è, ovviamente, nessun problema, **a condizione che siano rispettate le previsioni dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999.**

Pertanto:

- detti progetti devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi;
- i relativi compensi debbono essere 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.

Sull'inderogabilità dei vincoli derivanti dal CCNL e sulle responsabilità che ne possono conseguire, consigliamo anche di consultare la sentenza della Corte dei Conti, Sez. Campania n. 79/2001 del 25.1.2001.

499-5A9. E' lecito stabilire in un contratto integrativo decentrato che, in caso di prolungata assenza per infortunio, il dipendente abbia comunque diritto a percepire il 75% delle quota ipotetica di produttività attribuibile ad un dipendente di pari categoria?

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

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

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

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

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

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

499-5A10. E' possibile stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa la concessione di permessi brevi per motivi di salute senza

obbligo di recupero, oppure ciò è in contrasto con il disposto dell'art. 20 del CCNL 6/7/1995?^(aggiornato al 16/11/2005)

In base all'art. 40, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 ".....La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate**".

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

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

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

499-5B. Responsabilità

499-5B1. 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.

499-5C. Poteri organi di governo.

499-5C1. 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.

499-5D. Piattaforme.

499-5D1. 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.

499-5E. Composizione delegazioni.

499-5E1. 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.

499-5E2. In un ente di ridotte dimensioni demografiche il Sindaco può partecipare alle trattative in sede decentrata come presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 29, comma 4, della legge n. 448/2001?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene di esprimere i seguenti elementi di valutazione:

a) l'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 ha individuato in modo preciso i soggetti legittimati a far parte della delegazione di parte pubblica, escludendo

decisamente i rappresentanti dell'organo politico dell'ente;

b) tale opzione trovava il suo fondamento nella precisa distinzione tra poteri di indirizzo politico-amministrativo e poteri gestionali operata dal D.Lgs.n.165/2001;

c) successivamente è intervenuta la legge n. 448/2001 che riconosce ai comuni fino a 5000 abitanti, la possibilità di adottare disposizioni regolamentari organizzative che attribuiscono ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e dell'articolo 107 del D.Lgs.n.267/2000 recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

d) si è delineata, quindi, una situazione di sovrapposizione-conflitto tra norme di legge generali, speciali e disciplina contrattuale;

e) tuttavia, ove il regolamento dell'ente abbia dato applicazione al citato art. 29, comma 4, della legge n. 448/2001, ultima fonte legislativa dal punto di vista cronologico e sicuramente di carattere speciale, ed abbia riconosciuto espressamente la titolarità di uffici o servizi al sindaco, la partecipazione di questi alla trattativa decentrata dovrebbe ritenersi legittima in quanto la titolarità di un ufficio o servizio (e quindi anche di quello cui è affidata la gestione del personale) ricomprendendo ogni attività di gestione che ad esso fa capo non può non estendersi anche all'attività relativa allo svolgimento delle relazioni sindacali.

499-5E3. 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.

499-5E4. Quali sono le possibili conseguenze della nomina a componente della delegazione trattante di parte pubblica di un esperto estraneo all'ente ?

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica è chiaramente definita nell'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 e non possono farne parte soggetti, anche qualificati, estranei all'ente e non caratterizzati da uno specifico rapporto di lavoro subordinato (anche a tempo determinato);
- l'art.10 citato è **vincolante per gli enti**; in caso di sua violazione, sarebbe anche possibile ipotizzare la nullità del contratto integrativo; infatti, l'art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che *"la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, **tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono** Le pubbliche amministrazioni **non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** Le clausole difformi **sono nulle e non possono essere applicate"**;*
- se è pacifico che soggetti estranei all'ente non possono far parte della delegazione trattante, l'ente potrebbe però avvalersi di consulenze al fine di consentire, alla stessa delegazione, in presenza di problemi particolarmente complessi, 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.

499-5E5. L'incompatibilità stabilita dall'art.11, comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 impedisce al dirigente dell'ente, che sia anche dirigente sindacale, di essere membro della delegazione trattante di parte pubblica di cui all'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 ?

L'incompatibilità stabilita dall'art.11, comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 riguarda esclusivamente le relazioni sindacali relative all'area della dirigenza e, in tale ambito, si applica a tutti i modelli relazionali (contrattazione integrativa e concertazione); detta incompatibilità non opera, invece, al di fuori delle relazioni sindacali relative all'area della dirigenza, perché nei CCNL relativi al personale non dirigente non è stata inserita analogo previsione.

499-5E6. In relazione alla composizione della delegazione trattante di parte pubblica, un componente di essa (ad es. il Segretario generale in qualità di presidente) può delegare, autonomamente, le funzioni assegnategli a tale titolo al responsabile di un servizio?

Siamo orientati ad escludere la ipotesi di delega delle funzioni di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in quanto spetta sempre alla Giunta la nomina dei componenti del presidente della delegazione stessa. Diversamente ritenendo, tale rilevante determinazione dell'organo di governo dell'ente verrebbe ad essere, sostanzialmente, svuotata di contenuti.

499-5E7. L'organizzazione sindacale rappresentativa ha qualche vincolo nella scelta dei propri rappresentanti in seno alla delegazione trattante in sede decentrata ?

L'associazione sindacale rappresentativa, può liberamente designare i soggetti abilitati, in sede di trattativa, ad agire per la tutela dei propri interessi.

499-5E8. 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!

499-5F. Tavoli separati.

499-5F1. 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.

499-5G. Trattative e permessi sindacali.

499-5G.1 Come deve essere considerato il periodo temporale dedicato dai rappresentanti sindacali alle partecipazioni alle trattative? Esistono dei casi nei quali il tempo dedicato alle trattative dai rappresentanti sindacali è assimilato al tempo di lavoro ?

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.).

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

La garanzia prevista dal citato art.10, comma 7 non comporta 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. Per espressa previsione dell'art. 10, comma 7 del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, e sue successive modificazioni e integrazioni, in nessun caso il tempo dedicato alle trattative può essere considerato come tempo di lavoro.

499-5H. Sottoscrizione

499-5H1. E' possibile avere chiarimenti sulla procedura per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato?

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

Tale rinvio ha avuto attuazione nell'art.5 del CCNL dell'1/4/1999 (recentemente modificato, ma solo per aspetti formali, dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004).

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

499-5I. Controlli

499-5I1. 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 possano 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 del revisori su tutta la problematica degli oneri correlati alla contrattazione integrativa locale.

499-512. E' giusto affermare che, dopo la positiva certificazione del collegio dei revisori sulla compatibilità dei costi, l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato da parte dell'organo di vertice dell'ente sia un atto dovuto ?

Nell'ambito della procedura prevista dall'art.5 del CCNL dell'.4.1999, non si può certo ritenere che l'atto di autorizzazione dell'organo di vertice costituisca un mero atto dovuto, attribuendosi conseguentemente esclusiva rilevanza al controllo di compatibilità dei costi effettuato dal Collegio dei revisori o, in mancanza, dal nucleo di valutazione. Infatti, l'intervento di tali organi è limitato semplicemente al profilo della verifica della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (con gli strumenti di programmazione annuale o pluriennale) e , naturalmente, con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Si tratta, in sostanza, di un controllo di carattere finanziario, rapportabile alla certificazione sui costi dei contratti collettivi nazionali che, in base al D.Lgs.n.165/2001, spetta alla Corte dei Conti, e che, conseguentemente, non può investire il merito delle scelte contrattuali. Diverso, sotto il profilo contenutistico, è l'intervento dell'organo di vertice nella procedura contrattuale attraverso la "autorizzazione".

Infatti, nella fase iniziale della procedura negoziale decentrata, l'organo di vertice formula ed impartisce alla delegazione trattante di parte pubblica il necessario atto di indirizzo, con la specifica indicazione degli obiettivi e di risultati di interesse del datore di lavoro pubblico in sede di negoziato da conseguire e delle risorse finanziarie a tal fine messe a disposizione.

Nella fase finale della trattativa, l'autorizzazione si pone come momento di verifica da parte dell'organo di vertice, sulla base di una specifica valutazione di merito dei contenuti dell'ipotesi di accordo, dell'effettivo conseguimento di quei risultati e di quegli obiettivi indicati nell'atto di indirizzo a suo tempo formulato, anche sotto il profilo finanziario.

Pertanto, un eventuale esito positivo del controllo da parte del collegio dei revisori o del nucleo di valutazione non può valere ad escludere tale specifica forma di verifica da parte dell'organo di vertice dell'ente.

Potrebbe accadere, quindi, che, nonostante l'esito positivo del controllo del collegio dei revisori, l'organo di vertice possa rifiutare l'autorizzazione ritenendo che l'ipotesi di accordo sottoscritta non risponda agli obiettivi o ai risultati prefissati.

In sostanza, si tratta della trasposizione a livello di contrattazione decentrata integrativa, dei medesimi principi e delle stesse regole stabilite per la contrattazione collettiva nazionale dagli art.41 e 47 del D.Lgs. 165/2001.

499-513. 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. 165/2001, 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. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, 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. 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.40, comma 3 del D.Lgs.n.165/2001, 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. 165/2001 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.46 commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 165/2001:

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. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 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.

499-5L. Conseguenze mancata sottoscrizione contratto integrativo decentrato

499-5L1. 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. 165/2001 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.

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

499-5L2. Il CCDI di un ente conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo (art. 5 , c. 4 CCNL Regioni Enti Locali 1.4.99). E' possibile, nell'ipotesi in cui il nuovo CCDI non venga stipulato entro l'anno 2004, che l'ente eroghi relativamente a tale anno indennità di particolari responsabilità (ad esempio, per le responsabilità connesse alle funzioni di ufficiale di anagrafe o di stato civile) secondo i limiti economici (fino a max 2.000.000 di lire) stabiliti nel CCDI ancora vigente nell'ente, sebbene gli stessi siano in contrasto con le nuove disposizioni in materia del CCNL 2002-2005, che prevedono uno specifico compenso per un valore annuo di 300 euro?

Naturalmente è sempre valido il principio secondo cui la disciplina dei contratti decentrati continua a trovare applicazione sino alla stipula del successivo CCDI (art.5, c.4 del CCNL 1.4.99).

Tale principio, comunque, deve trovare applicazione secondo le consuete regole di correttezza e buona fede; non può essere invocato, quindi, nel caso in cui le nuove disposizioni del contratto collettivo nazionale siano di contenuto tale da imporre necessariamente una immediata e coerente regolazione della materia.

In concreto, nel caso segnalato, non riteniamo possa essere erogato il previgente importo del compenso (superiore a 300 euro).

499-5M. Efficacia del contratto integrativo

499-5M1. Il periodo di riferimento del contratto decentrato, stipulato nel 2004 in applicazione del CCNL 22.1.2004, è relativo agli anni 2002-2005 o 2004-2007?

Il periodo temporale di riferimento per i contratti decentrati deve essere identico a quello che caratterizza i contratti collettivi nazionali. Sarà pertanto formalmente riferito al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003.

499-5M2. 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 sanzionatori 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.

499-5M3. E' possibile che l'ente, in esercizio della potestà di autotutela, "revochi" e sostituisca il contratto integrativo decentrato prima della sua naturale scadenza ?

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

Evidentemente tutti gli interessi (anche e soprattutto di carattere economico) del datore di lavoro pubblico hanno già trovato adeguata e forte tutela nella fase procedurale antecedente alla sottoscrizione definitiva, attraverso l'intervento preventivo sia del collegio dei revisori sia dell'organo di Governo dell'ente, che valuta la corrispondenza dei contenuti contrattuali al proprio interesse organizzativo e gestionale, così come espressi nell'atto di indirizzo. Pertanto, essendo il contratto già perfetto e vincolante, l'ente non può successivamente esimersi dal dare attuazione alle regole in esso contenute, sulla base di una nuova e diversa valutazione della propria posizione e dei propri interessi coinvolti, facendo riferimento all'istituto della revoca unilaterale da adottare in sede di autotutela.

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

Pertanto, in considerazione di tale natura privatistica del contratto collettivo di lavoro, anche di livello decentrato, che trova il suo preciso ed espresso

fondamento nel D.Lgs.n.165/2001 (artt.2, commi 2 e 3; art.40; art.45 D.Lgs.n.165/2001), il datore di lavoro pubblico, ove ritenga necessario procedere a modifiche dei contenuti del contratto collettivo decentrato già sottoscritto per una maggiore tutela dei propri interessi, anche in un momento immediatamente successivo, può verificare la possibilità di procedere alla sostituzione dello stesso (o anche solo di alcune clausole) con un nuovo accordo (stipulato sempre nel rispetto delle procedure dell'art.5 del CCNL dell'1/4/1999).

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

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

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

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

499-5M4. Un ente ha sospeso la liquidazione degli acconti mensili sulla produttività, specificando che, conformemente alle previsioni del CCNL, verrà liquidata al termine del processo valutativo delle prestazioni e dei risultati. Le organizzazioni sindacali hanno diffidato l'Amministrazione che ha adottato una azione unilaterale, in contrasto con quanto previsto nel contratto decentrato, affermando che le clausole del CCDI devono essere comunque rispettate fino alla stipula di un nuovo CCDI e non possono essere unilateralmente disattese. Il comportamento dell'Ente è da ritenersi corretto?

La questione può assumere, a livello locale, aspetti sicuramente conflittuali. Occorre, pertanto, procedere con cautela e molta trasparenza, anche nei confronti del sindacato. Siamo orientati a condividere il comportamento cautelativo adottato dall'ente che, per evitare responsabilità anche di ordine contabile, ha sospeso i pagamenti mensili della produttività in quanto in

contrasto con le espresse previsioni del contratto nazionale.

Si tratterebbe, infatti, di clausole nulle per contrasto con le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali, stante il preciso vincolo dell'art.40, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001.

Rileviamo, comunque, che i contratti decentrati, una volta sottoscritti, non possono essere "disapplicati" unilateralmente e in via definitiva da una parte negoziale.

La sospensione cautelativa da parte dell'Amministrazione, utile ed opportuna per evitare ulteriori e più gravose responsabilità; non può essere considerata definitiva o risolutiva del problema. Occorre sicuramente, secondo i principi di correttezza e buona fede, una informativa puntuale nei confronti delle OO.SS. e gli scenari ipotizzabili possono essere così riassunti:

- a) l'ente riconvoca i sindacati per modificare le clausole negoziali;
- b) ove non si addivenga ad una soluzione ragionevole, allora l'ente può impugnare il contratto decentrato davanti al giudice ordinario per far dichiarare la nullità della clausola del contratto decentrato;
- c) eventualmente l'Ente, ove si attivi ai sensi della precedente lett.b) al fine di tutelare la propria posizione, in considerazione della prevedibile durata non breve del giudizio di merito, potrebbe anche chiedere al giudice l'adozione di provvedimenti d'urgenza di carattere cautelare, ai sensi dell'art.700 c.p.c.

499-5N. Attività di assistenza dell'Aran

499-5N1. E' possibile avere la collaborazione dell'ARAN per la contrattazione collettiva integrativa e per la riorganizzazione degli uffici e servizi?

L'art. 46, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 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. Sugeriamo di concordare un incontro presso la nostra sede, anche in via informale, per valutare i problemi locali e gli eventuali interventi.

499-5N2. 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.46, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, 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.

499-5N3. 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. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

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.

Giurisprudenza

Tribunale di Lamezia Terme; decisione del 24 maggio 2001-09-14

Partecipazione di organi politici alla delegazione trattante di parte pubblica.

"L'art. 10 del CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali 1998/2001 prevede, infatti, ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, che le delegazioni di parte pubblica abilitate alle trattative siano composte da dirigenti - o, nel caso di enti privi di dirigenza, da funzionari -. Il testo della norma contrattuale individua, quindi, con l'uso di tali locuzioni, specifiche qualifiche proprie del personale amministrativo delle regioni o degli enti locali cui non possono ricomprendersi il sindaco (o suoi delegati), facendo gli stessi parte della compagine politica e non di quella amministrativa.

Trattasi di disposizione che non può essere disattesa da parte dell'Ente resistente considerato che l'art. 45 del d. lgs. 29/1993 espressamente prevede che la contrattazione collettiva integrativa si debba svolgere nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure che questi prevedono, statuendo la sanzione di nullità di quanto disposto in contrasto con i contratti collettivi nazionali. La previsione in tema di composizione delle delegazioni trattanti operata dal CCNL in esame si pone, quindi, come inderogabile e il successivo contratto collettivo decentrato integrativo stipulato da soggetti non legittimati si porrebbe come invalido, potendo essere disapplicato, sempre ai sensi dell'art. 45 del d. lgs. n. 29/93.

.....A ciò si aggiunga che prevedere la partecipazione di organi politici nell'ambito della delegazione trattante provocherebbe una commistione di ruoli che sono stati invece chiaramente definiti dalla norma contrattuale in oggetto la quale ha previsto che sia l'organo di governo dell'ente ad autorizzare la sottoscrizione del contratto. Tale autorizzazione presuppone, infatti, una alternatività di soggetti che non possono contemporaneamente partecipare al negoziato e, successivamente, autorizzare la sottoscrizione del relativo testo, venendo in tal modo gli organi politici ad espropriare gli organi amministrativi e tecnici delle competenze loro specificatamente assegnate.

Ciò premesso, avendo il comune di previsto quale componente nonché Presidente della delegazione trattante di parte pubblica il Sindaco o un suo delegato, deve dichiararsi la illegittimità di tale operato che porterebbe, comunque, alla stipula di un contratto in contrasto con la normativa vigente e, quindi, passibile di disapplicazione. Deve, conseguentemente, dichiararsi che nessun membro diverso da dirigenti o funzionari comunali ha titolo per partecipare alla delegazione trattante di parte pubblica"

Tribunale di Padova, Giudice del lavoro del 15/2/2003 - Denuncia per condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970, di comportamenti tenuti dall'amministrazione ritenuti lesivi di diritti di informazione e contrattazione collettiva decentrata, nonché di informazione e concertazione riconosciuti alle RSU dalla contrattazione collettiva di settore dagli artt. 7, 4, 8 CCNL enti locali 1/4/1999.

Il Giudice del lavoro,

.....OMISSIS.....

considerato, quanto al merito, cheha denunciato come antisindacali, ex art. 28 l. 300/1970, tre comportamenti tenuti dall'amministrazione convenuta in quanto asseritamene lesivi di diritti di informazione e contrattazione collettiva decentrata (episodi n. 1 e 3), nonché di informazione e concertazione (episodio n. 2) riconosciuti alle RSU dalla contrattazione collettiva di settore – CCNL enti locali 1/4/1999 – specificamente dagli artt. 7, 4, 8;

rilevato in particolare che l'art. 7 cit. prevede l'obbligo da parte dell'Ente di informazione "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", informazione che "nel caso in cui si tratti di materie per le quali..... il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa,deve essere preventiva";

rilevato che l'art. 4 – per quanto qui rileva – prevede al comma 2 tra le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa sub f) le "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" e al comma 4 che "decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. f);

rilevato che l'art. 8 contempla al comma 1, tra le materie oggetto di concertazione, alla lettera d) "l'andamento dei processi occupazionali";

ritenuto quanto al primo episodio denunciato – delibera della – di modifica del Regolamento Speciale del Corpo di Polizia Municipale mediante l'inserzione dell'art. 26 ter disciplinante nei suoi vari aspetti la Squadra interventi straordinari (SIS) che, diversamente da quanto sostenuto dal sindacato ricorrente, il Comune ha rispettato tanto l'obbligo di informazione quanto l'obbligo di contrattazione collettiva decentrata di cui agli artt. 7 e 4 sopra richiamati;

rilevato invero che l'istituzione e regolamentazione della suddetta squadra – SIS – doveva formare oggetto oltre che di informazione anche di contrattazione decentrata ex art. 4, comma 2, lett. f) del CCNL cit.;

ritenuto infatti che l'introduzione della SIS ha comportato certamente "un'innovazione degli assetti organizzativi" tanto è vero che è stato appositamente inserito nel Regolamento Speciale del Corpo di Polizia Municipale un nuovo articolo, indice della stabilità di questa nuova struttura – con implicazioni sulla qualità e professionalità dei dipendenti facenti parte della suddetta squadra, come emerge dalla stessa delibera in contestazione, che fa espresso riferimento alla necessità di opportuna preparazione mediante specifici corsi di addestramento teorici e pratici dei componenti la squadra, nonché dal progetto presentato alle RSU nella riunione del successivamente trasmesso con alcune modificazioni alle stesse parti sindacali il... Ove vengono indicate dettagliatamente le materie oggetto di formazione del personale in questione;

considerato altresì che l'istituzione di questa nuova squadra, con le implicazioni sopra delineate, si è posta certamente anche come conseguenza della "domanda di servizi", richiedente un adeguamento dei servizi offerti dal Corpo di Polizia Municipale alla nuova realtà cittadina;

ritenuto peraltro che l'Ente abbia rispettato nella fattispecie gli obblighi di informazione e di contrattazione in contestazione;

rilevato invero che tutti gli aspetti concernenti la regolamentazione della S.I.S., contenuti poi nella delibera impugnata, hanno formato puntuale oggetto non solo di preventiva informazione ma anche di ampia discussione con le parti sindacali, come emerge inequivocabilmente dai verbali delle riunioni sindacali prodotti dal Comune, riunioni che si sono susseguite quantomeno dal..al..;

rilevato che ai sensi dell'art. 4, comma 4, trascorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative-termine che non risulta essere stato prorogato di ulteriori trenta giorni, in mancanza di intervenuto accordo tra le parti, il Comune ha riacquisito la propria libertà di iniziativa e di decisione e ha adottato, quindi, del tutto legittimamente la delibera impugnata;

ritenuto che la tesi prospettata dal sindacato ricorrente nella memoria integrativa secondo cui "con la precedente delibera delsi era definitivamente espressa la volontà del Comune in materia, sì che una nuova decisione avrebbe dovuto essere preceduta da una nuova informazione e contrattazione con le OO. SS." Non trova alcun fondamento né in fatto né in diritto;

ritenuto quanto al secondo episodio denunciato – nuove assunzioni e modifica della dotazione organica che parimenti l'amministrazione convenuta ha adempiuto al solo obbligo di informazione sussistente nella fattispecie;

ritenuto invero che sul punto vanno pienamente condivise le argomentazioni e tesi difensive svolte dal Comune di

considerato infatti che da un lato l'indizione del concorso per la copertura di 10 posti di insegnante di scuola materna non ha determinato alcuna variazione della pianta organica, trattandosi di posti già esistenti e vacanti, come risulta dalla documentazione prodotta in atti dal comune e dall'altro che la modifica della dotazione organica in contestazione, mediante la sostituzione di posizioni di categoria B e D1 con posizioni di categoria C1, non rientra affatto tra le materie oggetto di concertazione ex art. 8 del CCNL, come emerge dalla stessa formula letterale della disposizione citata non venendo certo in considerazione l'ipotesi della lettera d) "andamento dei processi occupazionali", e come ulteriormente confermato del resto dall'interpretazione data più volte alla suddetta norma dall'ARAN;

ritenuto quanto al terzo episodio denunciato (incarico di posizione organizzativa conferito alla sig.ra....) che parimenti non sussistono le violazioni dei diritti sindacati denunciati ed in particolare, di quelli di informazione e di contrattazione collettiva decentrata;

considerato che per quanto attiene all'introduzione della posizione organizzativa nel settore Sono stati rispettati dall'amministrazione convenuta tutti gli obblighi di informazione e concertazione previsti in materia, come risulta dalla documentazione;

rilevato che per quanto attiene al diverso problema dei compiti in concreto attribuiti alla sig.ra.... nessun obbligo di contrattazione collettiva decentrata, nel senso preteso dal sindacato ricorrente, sussisteva nel caso concreto;

ritenuto infatti che non può essere ravvisata nella fattispecie l'ipotesi prevista dall'art. 4, comma 2, lett. f) del CCNL cit;

rilevato invero che pacificamente i compiti in concreto attribuiti allahanno inciso esclusivamente sulla posizione della dipendente, alla quale sono state tolte alcune mansioni, ma confermate tutte le altre;

ritenuto pertanto che potrebbe porsi eventualmente solo un problema di demansionamento ai danni della sig.ra....., senza alcuna implicazione su altre posizioni di lavoro, dal momento che essa ha mantenuto tutte le sue residue competenze e non le sono state affatto attribuite mansioni prima espletate da altri, sì che non si realizzano affatto quelle "implicazioni sulla qualità di lavoro e professionalità dei dipendenti di cui all'art. 4, comma 2, lette f)" più volte menzionato;

ritenuto inoltre che nessun nuovo ufficio è stato introdotto nella struttura del settore commercio, come evidenziato dal comune convenuto in memoria difensiva, sì che nessuna "innovazione di assetti organizzativi" si è parimenti realizzata nella fattispecie;

ritenuto pertanto che il ricorso ex art. 28 legge 300/1970 deve essere rigettato con conseguente condanna del sindacato ricorrente al pagamento delle spese processuali

PQM

Respinge il ricorso ex art. 28 legge 300/1970 proposto danei confronti del comune di
condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali

TRIBUNALE DI BARI SEZ. LAVORO - Decreto ex art. 28 L. n. 300/1970 del 11/03/2004 - Giudice del Lavoro Dott.ssa Saracino

Condotta antisindacale ex art. 28 L. 300/1970 - violazione delle disposizioni contrattuali in materia di contrattazione integrativa - omessa convocazione di una delle delegazioni sindacali trattanti - estromissione dalla trattativa dei rappresentanti territoriali delle OO.SS.

Fatto

Il Giudice del lavoro;
sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 12.2.2004;
letti gli atti e uditi i procuratori delle parti;

rileva in fatto e diritto quanto segue.

Con ricorso ex art. 28 L.n. 300/70 la O.S. , in persona del suo Segretario,

ha adito questo Giudice per sentir dichiarare antisindacale il comportamento tenuto dal Dirigente relativamente al mancato avvio della contrattazione integrativa con riferimento agli anni 1998-1999 sino a quello in corso 2003-2004 ed alla mancata convocazione per le relative trattative, nonché per la mancata formulazione, nei suoi confronti, della conseguente proposta contrattuale.

(Omissis) in violazione degli artt. 6 e 7 del CCNL del comparto Scuola valido, per la parte normativa, dall'1.1.2002 al 31.1.2005.

Si è costituito il resistente che ha insistito per sentir rigettare il ricorso.

In via preliminare ha eccepito la inammissibilità del ricorso in ragione della inapplicabilità del CCNL richiamato in data anteriore all'1.1.2002 e per la mancata ascrivibilità di eventuali comportamenti sindacali in capo ai dirigenti scolastici in data anteriore a quella in cui (1.9.2000) la legge attuativa dell'autonomia scolastica ha affidato ad essi la rappresentanza della parte pubblica nella contrattazione a livello di istituzione scolastica; nonché per la assenza, in data anteriore al dicembre 2000, della costituzione di RSU all'interno della scuola .

Ha poi dedotto la mancanza del requisito dell'attualità della condotta, ritenendo non utilizzabili, ai fini della procedura ex art. 28 S.L., fatti risalenti nel tempo, quali i comportamenti relativi ai pregressi anni scolastici. (Omissis)

Alla luce di tali circostanze di fatto, ha quindi sostenuto l'infondatezza del ricorso.

Motivi della Decisione

Tanto premesso, preliminarmente rileva il giudicante l'assenza del requisito della attualità della condotta antisindacale per gli anni scolastici 1998-2002, considerato il lungo tempo trascorso tra la condotta denunciata e il deposito del ricorso.

Tale considerazione induce a ritenere assorbite le ulteriori eccezioni di inammissibilità sollevate dalla resistente ed innanzi riportate.

Quanto, invece, alla condotta denunciata con riferimento all'anno scolastico in corso, si rileva che il ricorso è fondato e deve essere accolto.

L'art.3 del CCNL del Comparto scuola 2002/2005 prevede che il sistema di relazioni industriali si articola, tra l'altro, nel modello relazionale della contrattazione collettiva che si svolge a livello integrativo nazionale, regionale e a livello di istituzione scolastica, con le modalità, i tempi e le materie articolate agli artt. 4 e 6 .

(Omissis)

Per valutare il merito della controversia, pertanto, occorre verificare, alla luce delle vicende di fatto illustrate dalle parti, se ed in che misura il resistente ha rispettato gli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva in tema di relazioni sindacali.

Orbene, l'esame delle dichiarazioni rese dalle parti e della documentazione acquisita consente di affermare che nella specie il dirigente scolastico della scuola non ha osservato le disposizioni contrattuali in tema di

contrattazione integrativa d'istituto.

Ed invero, a fronte delle reiterate richieste, inoltrate anche a mezzo del difensore del ricorrente e documentate in atti, detto dirigente non ha mai convocato al tavolo delle trattative il rappresentante territoriale dell'O.S. ricorrente, né ha formulato la proposta contrattuale che, ex art. 6 citato, avrebbe dovuto essere fatta entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico.

(Omissis)

Alla luce degli elementi di fatto testè evidenziati emerge dunque che il dirigente, anziché avviare le trattative con l'O.S. ricorrente e, conseguentemente, negoziare su tutte le materie indicate dal 2° comma dell'art 6 del CCNL, onde poi formulare la proposta contrattuale da sottoporre all'approvazione del sindacato, ha ritenuto di "saltare" la fase delle trattative o, meglio, di trattare le materie di cui all'art. 6 esclusivamente con gli RSU -in violazione dell'art. 7 del CCNL, che individua le delegazioni trattanti a livello di istituzione scolastica, nelle RSU e nei rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL-, formulando all'esito la proposta contrattuale.

Detto comportamento ha indotto quindi l'estromissione del ricorrente dalle trattative, posto che la successiva sottoposizione ad esso della proposta contrattuale, per l'approvazione, certamente ha escluso, per il ricorrente, la possibilità di essere parte attiva del processo formativo dell'accordo sindacale; ha escluso, praticamente, la possibilità del sindacato di negoziare preventivamente le forme di tutela dei diritti del personale scolastico, nonché dei diritti sindacali di cui al punto f) dell'art. 6 del CCNL, venendo informato preventivamente sulle modalità ed i tempi di gestione della scuola e della ripartizione delle risorse economiche del dirigente, nonché di negoziare le forme di prevenzione della conflittualità delle relazioni sindacali.

La condotta della resistente assume, a parere del giudicante, il carattere della antisindacalità in quanto in aperta violazione dei diritti all'informazione e di contrattazione che il CCNL della scuola riconosce alle OO.SS.

Ed invero, la finalità dell'incontro tra le parti sociali è quella di contemperare una serie di interessi giuridicamente rilevanti, al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la professionalità dei dipendenti e nel contempo mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi per la collettività.

L'art. 6 del CCNL, come visto innanzi, garantisce l'attivazione dell'informazione, della consultazione e della contrattazione in una serie di materie.

Pertanto, posto che l'attività del sindacato non si esaurisce solo sul posto di lavoro, ma si estende a tutti quei casi nei quali la contrattazione riconosce al sindacato posizioni partecipative dei processi decisionali, ne deriva che ogniqualvolta il datore di lavoro elude tale prerogativa, rendendo di fatto nullo il ruolo del sindacato nella fase di informativa e di consultazione, sussiste la condotta antisindacale (nello stesso senso, Trib. Avellino, decreto del 28.6.2003).

In giurisprudenza, comunque, è pacifico l'orientamento che afferma la antisindacalità della condotta datoriale in caso di violazione di disposizioni, di legge o contrattuali, che riconoscono al sindacato il diritto di informazione e di consultazione (cfr., P. Roma, 24-05-1989, App. Torino, 13-03-2001, Trib. Pistoia, 29-02-2000).

(Omissis)

Il mancato rispetto del ruolo del sindacato concordato in sede di contrattazione costituisce certamente condotta antisindacale in quanto mette in discussione la credibilità e l'immagine del sindacato, vanificandone l'azione e sminuendo il ruolo di agente contrattuale soprattutto agli occhi dei lavoratori che, in tal caso, ben possono ritenere di non essere validamente rappresentati.

L'esclusione del ricorrente dalla trattativa e dalla consultazione, considerata anche l'importanza degli argomenti da trattare, appare anche in contrasto con i principi di buona fede e correttezza in quanto altera le regole del confronto sindacale stabilite in sede di contrattazione, dando luogo ad atteggiamenti di negazione del ruolo svolto dalle OO.SS.,

Non v'è dubbio che tale atteggiamento toglie credibilità al ricorrente, il quale si è visto spogliato della sua effettiva rappresentatività in seguito al disconoscimento del ruolo dialettico e di potere contrattuale.

Quanto alla intenzionalità della condotta, basta osservare che la più recente giurisprudenza, cui questo Giudice ritiene di aderire, esclude la necessità della dimostrazione della intenzionalità della condotta datoriale ai fini della qualificazione della antisindacalità; sul punto si è pronunciata la Suprema Corte a Sezione Unite (sent.n. 5295 del 12.6.1997) affermando che " ai fini della valutazione della antisindacalità della condotta datoriale è sufficiente che il giudice accerti che il comportamento del datore di lavoro abbia oggettivamente leso la libertà sindacale o il diritto di sciopero, non essendo necessario (ma nemmeno sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte dell'imprenditore" (conf. Cass. 22.6.1998 n.6193; id. n. 1600 del 16 .2.1998).

Sussiste nella specie anche l'attualità della condotta.

Ed invero, l'attualità della condotta antisindacale, che costituisce presupposto necessario per l'esperibilità dell'azione ex art. 28 l. 20 maggio 1970 n. 300, in quanto diretta ad una pronunzia costitutiva e non di mero accertamento, non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione sindacale del datore di lavoro, ove il comportamento illegittimo di questi risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale (in tal senso, Cass., sez. lav., 02-06-1998, n. 5422).

(Omissis)

Conseguentemente, va ordinata alla resistente la immediata cessazione della

condotta antisindacale di cui sopra, con il conseguente ordine, per rimuoverne gli effetti, di convocare formalmente il ricorrente per le trattative inerenti le materie di cui all'art. 6 del CCNL per il corrente anno scolastico entro e non oltre il termine di gg. 10 dalla comunicazione della presente ordinanza e di formulare la conseguente proposta contrattuale entro i successivi 10 giorni decorrenti dalla riunione fissata entro il termine che precede.

Le spese seguono la soccombenza

P. Q. M.

Accoglie in parte il ricorso ex art. 28 L. n. 300/70 proposto dallaO.S., in persona del segretario provinciale sig., nei confronti del Dirigente e, per l'effetto, così provvede:

1) dichiara antisindacale la condotta posta in essere dal resistente con riferimento alla omessa convocazione del ricorrente per le trattative relative alle materie oggetto di contrattazione integrativa d'istituto ed alla omessa formulazione della conseguente proposta contrattuale, con riferimento al corrente anno scolastico;

2) ordina, per l'effetto, al Dirigente di convocare formalmente il ricorrente per le trattative inerenti le materie di cui all'art. 6 del CCNL per il corrente anno scolastico entro e non oltre il termine di gg. 10 dalla comunicazione della presente ordinanza e di formulare la conseguente proposta contrattuale entro i successivi 10 giorni;

3) condanna il resistente al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, che liquida in complessive € (di cui per onorari), oltre accessori.

Si comunichi a cura della cancelleria.

Bari, 11.3.2004

Il giudice del lavoro

Dott.ssa Manuela Saracino

**Tribunale di Roma – Giudice del lavoro, Sentenza n. 205113 del 15 luglio 2003 -
modalita' e procedura della contrattazione decentrata –
comportamento antisindacale - soggetti necessari alla stipula e
sottoscrizione – principio del massimo consenso possibile**

omissis

FATTO

ricorso ex art.28 legge n.300 del 1970 con cui il Coordinamento della Provincia di Roma della rappresentanza Sindacale di Base Federazione, dei Pubblico Impiego *R.D.B. P.I.*, lamentando gravi irregolarità poste in atto dalla Amministrazione Provinciale di Roma nelle modalità e nei termini della contrattazione di un Accordo preliminare al Contratto Collettivo Decentrato Integrativochiede dichiararsi l'antisindacalità del comportamento

dell'Amministrazione Provinciale di Romasecondo la stessa parte ricorrente la RSU si configura come agente negoziale necessario nelle trattative per la definizione degli accordi decentrati e per la stipulazione dei relativi contratti e deve obbligatoriamente esservi coinvolta.

II GIUDICE DESIGNATO

.....appare evidente che il Coordinamento della Provincia di Roma della rappresentanza Sindacale di Base Federazione dei Pubblico Impiego difetta di legittimazione attiva onde va rilevata la fondatezza della relativa eccezione di parte convenuta, secondo cui il Coordinamento predetto non ha titolo autonomo o diretto a lamentare lesioni o a richiedere una tutela di interessi di cui è titolare la RSU, mentre è ammesso che lo stesso RDB non è legittimato alla sottoscrizione del contratto integrativo.

Va infatti tenuto presente che, in base all'Accordo Quadro 7.8.1998, le RSU sono subentrate alle rappresentanze sindacali aziendali nelle titolarità dei diritti sindacali con la conseguenza che le organizzazioni sindacali anche locali sono venute a perdere la titolarità di posizione sindacale autonoma.

Ma l'art-28 richiede per la legittimazione attiva che l'azione sia promossa dall'organismo locale delle associazioni sindacali nazionali, intendendosi questo organismo locale come articolazione periferica ma pur sempre dotata di propria autonomia e soggettività

Non può ritenersi provatoche il Coordinamento della Provincia di Roma della rappresentanza Sindacale di Base Federazione dei Pubblico impiego abbia siffatte caratteristiche,

Comunque nel merito il ricorrente lamenta il rifiuto della Provincia di rinviare la sottoscrizione dell'accordo preliminare al contratto collettivo decentrato per consentire l'esame della relativa proposta da parte del Consiglio della RSU nonché la sottoscrizione, di detto contratto solo da alcuni membri della RSU e *senza* il rispetto del principio maggioritario.

La prima lagnanza poteva avere un peso significativo se l'ipotesi di accordo avesse contenuto soluzioni nuove, mai emerse nelle precedenti lunghe trattative e quindi mai valutate prima, nulla al riguardo è stato peraltro dedotto, ed è comprensibile giacché a ben vedere solo la RSU (che non è parte in questo procedimento) poteva sollevare precise obiezioni ai riguardo.

Quanto al contratto collettivo-decentrato, non esistono norme regolatrici circa i soggetti necessari alla relativa stipula e sottoscrizione, mentre il CCNL delle autonomie locali (e in linea con lo stesso, l'accordo quadro 7.8.98 sulla costituzione delle RSU) espressamente prevede soltanto che nella contrattazione collettiva integrativa i poteri e le decisioni contrattuali vengano esercitati (con pari poteri) dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categorie firmatarie del relativo CCNL.

Da ciò consegue che non esiste la necessità della sottoscrizione da parte della RSU e non vige neanche il principio che le decisioni negoziali in sede decentrata siano prese a maggioranza, mentre appare legittima la stipulazione che avvenga con ricerca del massimo consenso possibile.

Per tutte queste considerazioni, s'impone il rigetto del ricorso. Sussistono peraltro giusti motivi per compensare tra le parti le spese di lite.

p-q-m-

rigetta il ricorso. Spese compensate

Roma, 15.7.2003

**Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale
(Art. 6 CCNL del 1/4/1999)**

ATTENZIONE

Articolo così sostituito dall'art. 5 del CCNL del 22.1.2004

1. Per gli enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti in servizio non superiore a 30 unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.

2. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;
- d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
- b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale

specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;

c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;

d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

4. La disciplina del presente articolo può essere attivata dalle Camere di commercio contigue indipendentemente dal numero dei dipendenti in servizio.”

Dichiarazione congiunta n. 9

Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 5, le parti concordano nel ritenere che la eventuale iniziativa riconosciuta alle "associazioni nazionali rappresentative degli enti" per la attivazione della contrattazione decentrata territoriale, deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle medesime associazioni nazionali, ove esistenti e operative.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-6A. Vincoli

499-6A1. Un ente è capofila di altri 9 comuni per la gestione associata di alcuni servizi tra i quali quello di definire indirizzi uniformi per gli accordi integrativi a seguito della recente stipula del CCNL 2002-2005. Il tentativo, già avviato nel passato, era quello di giungere ad un accordo integrativo territoriale, ma il sopraggiunto art.5 del vigente Contratto – coinvolgendo solo enti con numero di dipendenti inferiori a 30 unità – di fatto preclude questo tipo di contrattazione per tre comuni dei dieci totali.

I dubbi interpretativi al riguardo sono i seguenti:

1) la previsione dell'art.5 è vincolante oppure ha un valore solo ordinatorio e quindi superabile con l'accordo anche delle OO.SS. presenti sul territorio?

2) possono essere previste risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata con finanziamento sui bilanci delle singoli enti?

Riteniamo che la previsione dell'art.5 relativamente ai 30 dipendenti debba essere ritenuta vincolante, ai fini della corretta procedura di contrattazione territoriale.

Le risorse aggiuntive decentrate, per la parte variabile, possono essere individuate dai singoli enti, perché siano rispettate le prescrizioni contrattuali in materia; al riguardo suggeriamo di prendere visione anche del contenuto dei quesiti specifici relativi all'art.31.

Informazione (Art. 7 CCNL del 1/4/1999)

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.
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.
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.

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 **D.Lgs. 29/93** (ora D.Lgs. n. 165/2001).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-7A. Limiti dell'informazione.

499-7A1. Le OO.SS. hanno diritto ad informazioni di carattere specifico e particolare concernenti la gestione o comunque lo status del singolo dipendente? In particolare, hanno diritto di conoscere le ore di lavoro straordinario (o aggiuntivo) effettuate dai singoli dipendenti con contratto a termine (o con rapporto part-time) e i compensi da essi percepiti e di conoscere aspetti personali e di dettaglio dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo e delle collaborazioni coordinate e continuative in essere presso l'amministrazione ?

Gli spazi di "informazione" sono chiaramente delineati dall'art.7 del CCNL dell'1.4.1999, che, peraltro fa riferimento solo agli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Conseguentemente, deve escludersi ogni obbligo di informazioni di carattere specifico e particolare concernente la gestione o comunque lo status del singolo dipendente.

In materia di contratto a termine, poi, è prevista la preventiva attivazione del modulo della concertazione con riferimento alla individuazione dei fabbisogni di personale da assumere con tale tipologia contrattuale.

Con riferimento al contratto a tempo parziale è prevista (art.4, comma 6, del CCNL del 14.9.2000) un'informazione semestrale alle organizzazioni sindacali con un oggetto ben specifico: andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulle diverse tipologie e sull'eventuale ricorso non al lavoro aggiuntivo e straordinario. Si tratta di elementi oggettivi e generali che si estendono certo alle singole situazioni soggettive. L'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo, come indicazione, sta a significare la quantità complessiva di lavoro aggiuntivo a cui si è fatto ricorso all'interno dell'ente o, al suo interno, tra le diverse strutture organizzative ma non può equivalere, certo, ad informazione specifica e dettagliata sulle quantità e sui compensi percepiti dai singoli lavoratori. Ugualmente carattere generale ed oggettivo hanno le informazioni dovute alle OO.SS. in materia di lavoro interinale, ai sensi dell'art.2, comma 10, dello stesso CCNL del 14.9.2000.

Per ciò che attiene alle collaborazioni continuate e coordinate, i modelli di informazione previsti contrattualmente non le prendono in alcun modo in considerazione in quanto trattasi di fattispecie di lavoro autonomo che il CCNL, proprio perché tali non ha disciplinato (né poteva disciplinare).

Pertanto, a parte i dubbi da voi avanzati circa la riconducibilità alla legge 241/1990 anche di tali contratti di lavoro autonomo e sulla stessa portata di tale legge (se debba riguardare anche gli specifici contenuti di ciascun contratto o solo le quantità globali: numero complessivo e spesa totale da essi derivante), riteniamo che in materia non possa comunque prescindere dalle precise disposizioni in materia di privacy contenute nella legge n.675/1996. Pertanto, poiché viene in considerazione un profilo non attinente all'applicazione di clausole contrattuali, suggeriamo di rivolgere il quesito al Garante per la protezione di dati personali, che in proposito ha già avuto modo di fornire indicazioni.

499-7B. Altri problemi applicativi legati all'informazione.

499-7B1. Se l'informazione preventiva non viene data, quali sono le possibili conseguenze ?

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

499-7C. La consultazione sulla variazione delle dotazioni organiche.

499-7C1. Variazione della pianta organica: l'art.6 del D.Lgs.165/2001 stabilisce l'obbligo della previa consultazione delle OO.SS.; è ancora vigente questo obbligo, visto che il CCNL non ha disciplinato il modello relazionale della consultazione ? Se sì, qual è la procedura da seguire ? E' possibile escludere dalla consultazione la RSU, visto che il D.Lgs.165/2001 fa esclusivo riferimento alle organizzazioni sindacali rappresentative?

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

In generale, escludiamo che quando sia prevista la consultazione sia possibile escludere dalla stessa la RSU; infatti, anche se l'art.6 del D.Lgs.165/2001 parla di organizzazioni sindacali rappresentative è pur vero che esso rinvia all'art.9 dello stesso decreto e quindi alla disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione definita nei contratti collettivi; il CCNL dell'1.4.1999 considera sempre sullo stesso piano le OO.SS. rappresentative e la RSU (è così per la contrattazione integrativa, per la concertazione e per l'informazione; è così nelle previsioni generali sui soggetti sindacali dell'art.9 del citato CCNL); pertanto, sembrerebbe strano escludere la RSU dalla sola consultazione. Quanto alla procedura da seguire, in assenza di precise indicazioni siamo del parere che nei casi in cui la legge o il CCNL prevedono la consultazione delle organizzazioni sindacali l'ente, previa adeguata informazione, debba limitarsi ad acquisire, senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali indicati nell'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 (analogamente a quanto avveniva in vigore del CCNL del 6.7.1995).

Concertazione (Art. 8 CCNL del 1/4/1999)

ATTENZIONE

Articolo così sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle

materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

- a) Articolazione dell'orario di servizio;
- b) Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) Andamento dei processi occupazionali;
- e) Criteri generali per la mobilità interna.

1. 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.

2. 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.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-8A Caratteristiche della concertazione

499-8A1. 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.

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

499-8B. Materie di concertazione.

499-8B1. 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.

Quanto sopra è confermato anche dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004. Ricordiamo, però, che in tale materia gli enti hanno anche l'obbligo di consultare in via preventiva le OO.SS. ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.165/2001, così come previsto anche dall'art.7, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, secondo il quale "la consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs.29/93" (rinvio che oggi deve intendersi riferito al D.Lgs.165/2001). Precisiamo, inoltre, che anche se l'art.6 del D.Lgs.165/2001 parla di organizzazioni sindacali rappresentative è pur vero che esso rinvia all'art.9 dello stesso decreto e quindi alla disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione definita nei contratti collettivi; il CCNL dell'1.4.1999 considera sempre sullo stesso piano le OO.SS. rappresentative e la RSU (è così per la contrattazione integrativa, per la concertazione e per l'informazione; è così nelle previsioni generali sui soggetti sindacali); pertanto, la consultazione dovrà coinvolgere anche la RSU.

499-8C. Procedura.

499-8C1. L'art.8 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che le OO.SS., ricevuta l'informazione prevista dall'art.7 dello stesso CCNL, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione su determinate materie. Entro quale termine? E' possibile che sia l'ente a stabilire un termine congruo per la presentazione della richiesta di attivazione della procedura di concertazione?

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

Trib. L'Aquila, decr. 26.10.02 (giudice Mostarda) - Relazioni sindacali- condotta antisindacale- art. 5 CCNL comparto enti pubblici non economici- obbligo di consultazione delle OOSS- limiti- procedura di concertazione conclusa senza il raggiungimento di un accordo - decisione unilaterale dell'amministrazione- legittimità.

DECRETO

Il Tribunale

in composizione monocratica in persona della dr.ssa Mostarda, quale giudice del lavoro, letti ed esaminati gli atti, ...

OSSERVA

.....OMISSIS

....occorre pur sempre risalire alla fonte dei diritti sindacali e cioè il contratto collettivo di comparto perché tale è l'unica sede in cui può rilevarsi ed affermarsi la presenza di una condotta antisindacale.

Ora, sempre il ccnl comparto parastato prevede nel sistema di partecipazione, oltre all'informazione ed alla consultazione, la c.d. concertazione che, per come sopra già evidenziato, viene attivata su richiesta delle OOSS e si svolge in appositi incontri nei quali le parti verificano la possibilità di pervenire ad un accordo (art.6 ccnl).

Le materie oggetto della lamentata condotta antisindacale rientrano nell'ambito di tale istituto ai sensi dell'art.6 che elenca, fra le altre, la materia della "definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche" (né peraltro parte ricorrente ha inteso lamentare l'antisindacalità in relazione alla contrattazione integrativa).

L'istituto della concertazione non è però uno strumento negoziale né tantomeno decisionale, realizzando invece un'occasione di confronto che serve a porre le basi per una decisione maggiormente partecipata e consapevole ma pur sempre unilaterale dell'amministrazione.

D'altronde l'istituto si diversifica proprio per tale aspetto dalla contrattazione (art.4 ccnl comparto) che coinvolge invece un processo effettivamente negoziale.

Il contratto collettivo prevede quanto alla concertazione che il confronto deve comunque concludersi entro un certo termine e che dell'esito della concertazione è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie trattate (art.6 ccnl): dal tenore delle norme si evince che nelle materie oggetto di concertazione in ultima analisi la decisione dell'amministrazione non risulta in alcun modo sottoposta al previo accordo delle organizzazioni sindacali, ma può essere unilateralmente adottata, avendo la procedura concertativa chiarito le motivazioni ad essa sottese. Le conseguenze di tale unilaterale decisione adottata nel merito in disaccordo con le OOSS rientrano nell'area dell'ordinario conflitto sindacale e dipendono pur sempre dalla forza sindacale della organizzazione, ma non possono certo far derivare, alla luce della legittimità

della procedura seguita, la antisindacalità della condotta.

Posto quindi che la procedura per l'istituto partecipativo della concertazione è stata rispettata, che non emerge in alcun modo che l'Ente si sia sottratto nella procedura al confronto violando regole di buona fede e di correttezza, che di fatto la ricorrente lamenta esclusivamente il "merito" della scelta e quindi l'adozione unilaterale di una decisione contrastante con *gli* esiti del confronto (almeno con riferimento alla sigla sindacale ricorrente), che tale doglianza non tiene però in alcun conto della natura del 'istituto della concertazione che non è, per come sopra rilevato, uno strumento negoziale, che la materia rientra nell'ambito della concertazione e non in quello della contrattazione integrativa, deve ritenersi che non sussista allo stato alcuna ragione per ritenere l'antisindacalità della condotta.

Il ricorso deve quindi essere rigettato.

Relazioni sindacali (Art. 16 CCNL del 31/3/1999)

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:

completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

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.

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 concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- b) Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) Metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
- e) Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
- f) Individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
- g) Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui

all'art. 14, comma 2.

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.

Relazioni sindacali delle unioni di comuni (Art. 7 CCNL 22.1.2004)

1. Le relazioni sindacali delle unioni di comuni sono disciplinate dal titolo secondo del CCNL dell'1.4.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL. Sino alla elezione della RSU di ciascuna unione, secondo la vigente disciplina, la delegazione sindacale trattante è composta dai delegati delle RSU degli enti aderenti e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Dichiarazione congiunta n. 5 Allegata al CCNL del 22.1.2004

Le parti concordano sulla necessità che le unioni di comuni, come entità istituzionali autonome, diano piena attuazione alla disciplina del CCNQ del 7.8.1998 in particolare per gli aspetti relativi alla quantificazione e utilizzazione del monte ore dei permessi sindacali di ente.

Monitoraggio e verifiche (Art. 25 CCNL del 1/4/1999)

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.

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.

3. Le Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE, l'UNCEM, 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.

Pari opportunità (Art. 19 CCNL del 14/9/2000)

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 **degli artt. 7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993** (ora artt. 7, comma 1, e 57 del D.Lgs.n. 165/2001) saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

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.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:

- 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;
- 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;
- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- 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.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

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:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- 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;
- d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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 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.

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.

I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-19A. Status dei componenti.

900-19A1. 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.

CAPO II SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (Art. 9 CCNL del 1/4/1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

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;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

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.

Si veda anche la circolare Aran allegata in calce

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 dlgs. 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.

499-9A. Titolari dei diritti e delle prerogative sindacali – problemi applicativi.

499-9A1. Quand'è che per il trasferimento del dirigente sindacale da un ufficio a un altro c'è bisogno del nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza ? Si applica anche alle pubbliche amministrazioni l'art.22 della L.300/1970 "Trasferimento dei dirigenti delle Rsa" ?

Sul fatto che l'art.22 della L.300/1970 si applichi anche alle pubbliche amministrazioni non vi può essere alcun dubbio; infatti:

- l'art.42, comma 1 dello D.Lgs.165/2001 stabilisce *"nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni..."*;

- l'art.51, comma 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che *"la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti"*.

Il vero problema, però, è quello di stabilire se il nulla osta previsto dall'art.22 della L.300/1970 sia necessario in ogni caso di trasferimento del dirigente sindacale ad altro ufficio oppure solo in determinate ipotesi.

Al riguardo, la Corte di Cassazione, con sentenza n.1064 del 21.2.1986 ha affermato che *"la disposizione dettata dall'art. 22 dello Statuto dei lavoratori - secondo cui il trasferimento dei dirigenti sindacali da un'unità produttiva ad un'altra richiede il nullaosta dell'organizzazione sindacale d'appartenenza - si riferisce **non a qualsiasi spostamento del lavoratore nell'ambito dell'unità produttiva, ma unicamente al trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra**, intendendosi per quest'ultima - alla stregua della previsione contenuta nell'art. 35 dello Statuto dei lavoratori **quell'entità aziendale (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa) che, anche se articolata in organismi minori, si caratterizzi per sostanziali condizioni imprenditoriali d'indipendenza tecnica ed amministrativa, tali che in esse si svolga e si concluda il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale..."***.

La giurisprudenza ha anche affermato che *"l'ambito della nozione di unità produttiva ... **può legittimamente essere determinato dalla contrattazione collettiva"*** (Corte di Cassazione, sentenza n.3889 del 08-09-1989).

Per il settore pubblico, la nozione di unità produttiva e l'ambito di applicazione dell'art.22 della L.300/1970 sono stati chiariti dall'art. 18, comma 4 del CCNQ del 7.8.1998 (modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali), secondo il quale *"il trasferimento in un'unità operativa **ubicata in sede diversa** da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta*

delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente” .

Non ogni trasferimento, dunque, richiede il nulla osta, ma, per quanto riguarda il settore pubblico, **solo il trasferimento da una unità operativa ad un'altra, ubicata in sede diversa.**

Se muta l'unità operativa ma non muta la sede, il nulla osta non è necessario.

499-9A2. 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 del dipendente a qualunque titolo (e quindi anche per permesso sindacale), 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.

Quanto sopra risulta oggi sostanzialmente confermato sia dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004 sia dall'art.39 dello stesso CCNL che, per quanto riguarda, in particolare, il personale in distacco sindacale , si limita a stabilire che "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

Composizione delle delegazioni (Art.10 CCNL del 1/4/1999)

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.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

dalle R.S.U;

dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

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.).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-10A. Composizione delegazioni.

499-10A1. 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.

499-10A2. In un ente di ridotte dimensioni demografiche il Sindaco può partecipare alle trattative in sede decentrata come presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 29, comma 4, della legge n. 448/2001?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene di esprimere i seguenti elementi di valutazione:

a) l'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 ha individuato in modo preciso i soggetti legittimati a far parte della delegazione di parte pubblica, escludendo decisamente i rappresentanti dell'organo politico dell'ente;

- b) tale opzione trovava il suo fondamento nella precisa distinzione tra poteri di indirizzo politico-amministrativo e poteri gestionali operata dal D.Lgs.n.165/2001;
- c) successivamente è intervenuta la legge n. 448/2001 che riconosce ai comuni fino a 5000 abitanti, la possibilità di adottare disposizioni regolamentari organizzative che attribuiscono ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e dell'articolo 107 del D.Lgs.n.267/2000 recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- d) si è delineata, quindi, una situazione di sovrapposizione-conflitto tra norme di legge generali, speciali e disciplina contrattuale;
- e) tuttavia, ove il regolamento dell'ente abbia dato applicazione al citato art. 29, comma 4, della legge n. 448/2001, ultima fonte legislativa dal punto di vista cronologico e sicuramente di carattere speciale, ed abbia riconosciuto espressamente la titolarità di uffici o servizi al sindaco, la partecipazione di questi alla trattativa decentrata dovrebbe ritenersi legittima in quanto la titolarità di un ufficio o servizio (e quindi anche di quello cui è affidata la gestione del personale) ricomprendendo ogni attività di gestione che ad esso fa capo non può non estendersi anche all'attività relativa allo svolgimento delle relazioni sindacali.

499-10A3. 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.

499-10A4. Quali sono le possibili conseguenze della nomina a componente della delegazione trattante di parte pubblica di un esperto estraneo all'ente ?

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica è chiaramente definita nell'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 e non possono farne parte soggetti, anche qualificati, estranei all'ente e non caratterizzati da uno specifico rapporto di lavoro subordinato (anche a tempo determinato);
- l'art.10 citato è **vincolante per gli enti**; in caso di sua violazione, sarebbe anche possibile ipotizzare la nullità del contratto integrativo; infatti, l'art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che *"la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, **tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono** Le pubbliche amministrazioni **non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** Le clausole difformi **sono nulle e non possono essere applicate**";*
- se è pacifico che soggetti estranei all'ente non possono far parte della delegazione trattante, l'ente potrebbe però avvalersi di consulenze al fine di consentire, alla stessa delegazione, in presenza di problemi particolarmente complessi, 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.

499-10A5. L'incompatibilità stabilita dall'art.11, comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 impedisce al dirigente dell'ente, che sia anche dirigente sindacale, di essere membro della delegazione trattante di parte pubblica di cui all'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 ?

L'incompatibilità stabilita dall'art.11, comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 riguarda esclusivamente le relazioni sindacali relative all'area della dirigenza e, in tale ambito, si applica a tutti i modelli relazionali (contrattazione integrativa e concertazione); detta incompatibilità non opera,

invece, al di fuori delle relazioni sindacali relative all'area della dirigenza, perché nei CCNL relativi al personale non dirigente non è stata inserita analogo previsione.

499-10A6. In relazione alla composizione della delegazione trattante di parte pubblica, un componente di essa (ad es. il Segretario generale in qualità di presidente) può delegare, autonomamente, le funzioni assegnategli a tale titolo al responsabile di un servizio?

Siamo orientati ad escludere la ipotesi di delega delle funzioni di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in quanto spetta sempre alla Giunta la nomina dei componenti del presidente della delegazione stessa. Diversamente ritenendo, tale rilevante determinazione dell'organo di governo dell'ente verrebbe ad essere, sostanzialmente, svuotata di contenuti.

499-10A7. L'organizzazione sindacale rappresentativa ha qualche vincolo nella scelta dei propri rappresentanti in seno alla delegazione trattante in sede decentrata ?

L'associazione sindacale rappresentativa, può liberamente designare i soggetti abilitati, in sede di trattativa, ad agire per la tutela dei propri interessi.

499-10A8. 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!

499-10A9. In una Comunità Montana/Unione di Comuni ove sia stato creato un ufficio unico per la gestione del personale, con conseguente soppressione dell'ufficio del personale di ogni singolo ente, è stata data la possibilità a ciascuno di essi di avvalersi della medesima delegazione trattante di parte pubblica costituita dai Segretari dei quattro enti convenzionati. Può ogni singolo ente legittimamente continuare ad avvalersi dell'unica delegazione pubblica come sopra costituita?^(aggiornato al 16/11/2005)

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

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

CAPO III

DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Diritto di assemblea **(Art. 56 CCNL del 14/9/2000)**

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.

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.

Contributi sindacali **(Art. 12 bis CCNL del 6/7/1995 (aggiunto dall'art. 2 CCNL del 13/5/1996))**

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 statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale

interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

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.

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.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali."

Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali (Art. 23 CCNL del 5/10/2001)

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.

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 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.

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.

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.

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.

I permessi previsti dal presente articolo non possono essere cumulati per la fruizione di distacchi sindacali.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi (Art. 9 CCNL 22.1.2004)

1. In attuazione dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sulla 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.

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 fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'ARAN si attiva autonomamente o su richiesta del Comitato di settore.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 165 del 2001 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

E' disapplicata la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-9A. Campo d'applicazione

104-9A1. 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.9 del CCNL del 22.1.2004, 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.

CAPO IV PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

Clausole di raffreddamento (Art. 11 CCNL del 1/4/1999)

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.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (Art. 8 CCNL 22.1.2004)

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi

di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei

due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

CAPO I OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE

- [Obiettivi \(Art. 2 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Il sistema di classificazione del personale \(Art. 3 CCNL del 31/3/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN GIURISPRUDENZA](#)

- [Norma di inquadramento del personale il servizio nel nuovo sistema di classificazione \(Art. 7 CCNL del 31/3/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Norme finali e transitorie del Capo I \(Art. 12 CCNL del 31/3/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Norme finali e transitorie di inquadramento economico \(Art. 15 CCNL 31/3/99\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Finanziamento del sistema di classificazione \(Art. 14 CCNL del 31/3/99\)](#)
- [Finanziamento degli oneri di prima attuazione \(Art. 19 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Progressione verticale nel sistema di classificazione \(Art. 4 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione \(Art. 9 CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN
GIURISPRUDENZA

- [Progressione economica all'interno della categoria \(Art. 5 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Sistema di valutazione \(Art. 6 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Finanziamento delle progressioni orizzontali \(art.34 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Integrazione delle posizioni economiche \(art.35 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali \(art.19 CCNL 22.1.2004\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Area delle posizioni organizzative \(Art. 8 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Valorizzazione delle alte professionalità \(art.10 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative \(Art. 9 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato \(Art. 10 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Disposizioni a favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche\(Art. 11 CCNL del 31/3/1999\)](#)
- [Posizioni organizzative apicali \(art.15 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Posizioni organizzative a tempo parziale \(art.11 CCNL 22.1.2004\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Mansioni superiori \(Art. 8 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN
GIURISPRUDENZA

- [Sviluppo delle attività formative \(Art. 23 CCNL del 1/4/1999\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Disposizione programmatica \(Art. 24 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Commissione paritetica per il sistema di classificazione \(art.12 CCNL 22.1.2004\)](#)

CAPO II PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

- [Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità \(Art. 29 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Premessa al Titolo III - Capo III CCNL 22.1.2004](#)
- [Indennità del personale dell'area della vigilanza \(art.16 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Prestazioni previdenziali ed assistenziali \(art.17 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero \(Art.18 CCNL 22.1.2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

CAPO III PERSONALE DELLE SCUOLE

- [Personale docente nelle scuole materne \(Art. 30 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Personale educativo degli asili nido \(Art. 31 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali \(Art. 32 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali \(Art. 32 bis CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali \(Art. 33 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Disposizione per il personale della scuola \(Art. 7 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Personale docente dei centri di formazione professionale \(Art.34 CCNL del 14/09/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

**CAPO I
OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE**

Obiettivi

(Art. 2 CCNL del 31/3/1999)

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.

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.

3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti

Il sistema di classificazione del personale (Art. 3 CCNL del 31/3/1999)

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.

2. 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. n. 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.

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 **2-4 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. n. 165/2001).

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.

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.

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.

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.

Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 5/10/2001

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.

Dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 5/10/2001

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.

Dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 5/10/2001

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.

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

399-3A. Norme di riferimento.

399-3A1. E' ancora possibile la trasformazione dei posti apicali della ex sesta qualifica funzionale di cui 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. 69, comma 1 del D.Lgs.165/2001, 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 15.12.200, 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.

399-3B. Inquadramento e trattamento economico dei vincitori di concorso.

399-3B1. 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.

399-3B2. 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.

399-3C. Inquadramento e trattamento economico del personale trasferito da altro ente.

399-3C1. 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

399-3C2. In caso di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs.165/2001, è possibile che il nuovo datore di lavoro attribuisca al dipendente, attualmente in possesso di un profilo professionale avente il tabellare iniziale in D3, un profilo professionale avente il tabellare iniziale in D1 ? Precisiamo che il lavoratore si è dichiarato d'accordo e che gli sarebbe comunque garantito il trattamento economico in godimento.

Non possiamo che confermare l'orientamento più volte espresso con riferimento a casi analoghi: salvo casi eccezionali, espressamente individuati dalla legge o dalla giurisprudenza, tutte le operazioni che si traducano in una dequalificazione professionale del dipendente devono ritenersi vietate dagli artt.2103 del codice civile e 52 del D.Lgs. 165/2001 e costituiscono illecito civile, **anche se viene conservato il trattamento economico in godimento ed anche se vi è il consenso del lavoratore**, che potrebbe sempre impugnare il relativo accordo entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (art.2113 codice civile).

Nel caso di specie, l'attribuzione al dipendente di un profilo professionale avente il trattamento tabellare iniziale in D1, anche se accompagnata dalla garanzia del trattamento economico in godimento, rappresenterebbe una evidente dequalificazione rispetto alle mansioni attualmente svolte, proprie di un profilo professionale avente il trattamento tabellare iniziale in D3; si tratta di mestieri diversi, che non possono essere considerati equivalenti, per il semplice fatto che, pur essendo ascritti alla categoria D, hanno un differente trattamento stipendiale.

399-3C3. Dopo la sentenza del TAR Puglia si deve ritenere che, all'interno delle categorie B e D, le posizioni B3 e D3 hanno una valenza esclusivamente economica?

Sulla particolare problematica proposta, si possono fare le seguenti considerazioni:

1. la sentenza del TAR per la Puglia n. 2116/2004 interviene in un procedimento giudiziale riguardante, in via diretta, solo un problema di accesso alla dirigenza e la legittimità del regolamento concorsuale adottato in materia da un comune e fa stato, ovviamente, una volta diventata definitiva, solo tra le parti interessate, con conseguente esclusione di ogni efficacia generalizzata;
2. per quello che qui rileva, fermo restando il necessario e pieno rispetto per l'autonomia di valutazione e decisione dell'autorità giudicante, si deve comunque evidenziare come l'interpretazione sistematica proposta, che finisce per attribuire, nell'ambito della categoria D, alla posizione D3 una valenza solo ed esclusivamente economica, non corrisponde pienamente ai contenuti delle clausole contrattuali concernenti il sistema di classificazione;
3. queste, infatti, espressamente stabiliscono che, all'interno dell'unica categoria D, vi sono dei profili professionali per i quali, in considerazione della maggiore rilevanza e complessità delle mansioni che li caratterizzano, il trattamento economico stipendiale iniziale, di accesso

(dall'interno e dall'esterno), è stato fissato non in relazione alla posizione economica iniziale della categoria D, e cioè in D1, come avviene in relazione alla generalità degli altri profili della suddetta categoria D, ma in corrispondenza alla più elevata posizione economica D3;

4. per tali profili è previsto espressamente l'accesso diretto sia .dall'esterno che dall'interno (attraverso lo strumento della selezione verticale, di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999);

5. pertanto, la posizione D3 non può considerarsi dotata di una valenza esclusivamente economica; infatti, relativamente ai profili per i quali questa rappresenta lo stipendio tabellare iniziale, la posizione D3, proprio perché costituisce il trattamento economico ordinario di attività (artt. 3, comma 7, 13, comma 1, e declaratoria relativa alla categoria D, dell'allegato A, del CCNL del 31.3.1999 che espressamente considera la posizione D3 come trattamento tabellare iniziale dei profili di cui si parla), non può non collegarsi alla diversità delle mansioni, l'unico elemento che giustifica e legittima, all'interno della unica categoria di inquadramento, un diverso e più elevato livello retributivo;

6. trattandosi di profili per i quali è previsto uno specifico e più elevato trattamento stipendiale iniziale (e, quindi, un maggiore onere a carico degli enti), all'interno della categoria D, per la determinazione della dotazione organica, gli enti devono procedere all'individuazione di una doppia dotazione organica: una per i profili con trattamento stipendiale iniziale in D1 ed una per i profili con trattamento stipendiale iniziale in D3;

7. la valenza non esclusivamente economica della posizione D3, in quanto collegata a specifici profili professionali, emerge anche dalle previsioni contrattuali concernenti la progressione verticale:

a) l'art. 4, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 31.3.1999, nell'ambito della disciplina della materia, prevede espressamente che la medesima procedura prevista per il passaggio tra categorie trova applicazione anche per la copertura dei posti vacanti dei profili per i quali sia previsto un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione D3 (a conferma che si tratta di mansioni e, quindi, mestieri diversi e più qualificati - e maggiormente retribuiti - ma sempre all'interno dell'unica categoria D e che, pertanto, la copertura dei posti vacanti della dotazione organica ad essi relativi non poteva non avvenire che attraverso lo strumento della progressione verticale);

b) l'art. 35, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n.165/2001, secondo il quale le procedure selettive anche per la progressione verticale devono essere finalizzate all'effettivo accertamento del possesso da parte del lavoratore della professionalità richiesta dal posto vacante da ricoprire; tale regola non può non trovare applicazione anche nel caso della copertura dei posti relativi a profili con un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, dato che, come detto, essi rappresentano profili diversi dagli altri pure collocati nella categoria D, e, quindi, non poteva prescindere dall'accertamento dell'effettiva sussistenza negli aspiranti della necessaria capacità e competenza professionale richieste per l'espletamento delle nuove mansioni; in tal senso provvede appunto

l'art.4 del CCNL del 31.3.1999, come detto al punto a);

c) la medesima clausola (art.4, comma 1, del CCNL del 31.3.1999) espressamente prevedeva (tale previsione deve considerarsi superata per effetto degli spazi di autonoma regolazione riconosciuti in materia agli enti dalla dichiarazione congiunta n.5 allegata al CCNL del 14.9.2000), nell'ambito delle procedure selettive interne per la copertura dei posti vacanti corrispondenti ai suddetti profili "speciali", la riserva a favore del personale degli altri profili professionali della medesima categoria D (e cioè quelli con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D1); il ricorso alle procedure selettive della progressione verticale e la riserva a favore del personale in possesso di profili professionali della medesima categoria D, ma con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D1, non sarebbero state certo necessarie se la posizione D3 avesse avuto una valenza esclusivamente economica (nell'ambito della progressione economica orizzontale, il lavoratore continua a svolgere sempre e soltanto le medesime mansioni correlate al profilo posseduto, occupando sempre lo stesso posto della dotazione organica);

d) significativo è anche il riferimento dell'art.4, comma 1, ultimo periodo del CCNL del 31.3.1999 alla : "... copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art.3, comma 7,...."; questo richiamo ai posti vacanti della dotazione organica relativi ai profili con trattamento stipendiale iniziale in D3 chiaramente dimostra che vengono in considerazione profili autonomi rispetto agli altri della medesima categoria e che, dato il maggiore costo che comportano (più elevato trattamento stipendiale iniziale), per essi devono essere previsti specifici posti nell'ambito dell'unica dotazione organica di categoria; una valenza esclusivamente economica delle posizioni D3 avrebbe reso del tutto superflua ed inutile una tale previsione (come avviene in generale nell'ambito della progressione economica, in cui, venendo in considerazione un incremento di carattere esclusivamente retributivo corrisposto in relazione alle mansioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza , quindi anche con riferimento al medesimo posto della relativa dotazione organica, non si pone in alcun modo un problema di determinazione della dotazione organica per ciascuna delle posizioni economiche in cui si articola la stessa progressione orizzontale);

e) infine, l'art.15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 dispone che, in caso di passaggio verticale tra categorie del personale o di acquisizione da parte di questo di uno dei profili per i quali sia stabilito un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, qualora il trattamento economico in godimento del personale suddetto, per effetto degli incrementi derivanti dalla progressione economica orizzontale conseguiti nella precedente categoria o profilo, sia superiore a quello stabilito in relazione alla nuova categoria o al nuovo profilo (D3), il personale conserva a titolo personale la differenza, che però è riassorbibile nella successiva progressione economica; l'equiparazione, anche a questi fini, dell'acquisizione di uno dei profili con trattamento stipendiale iniziale in D3 alla progressione verticale dimostra, ancora una

volta, che le parti negoziali non hanno in alcun modo voluto riconoscere alla posizione D3 un significato esclusivamente economico;
f) una valenza solo economica della posizione D3, infatti, avrebbe reso inutile ed inapplicabile la previsione dell'art.15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 in quanto un lavoratore inquadrato in profili professionali con trattamento stipendiale iniziale in D1 e pervenuto per effetto di progressione economica orizzontale alla posizione economica D4 non potrebbe mai avere interesse pratico o professionale a conseguire una posizione economica più bassa (D3), secondo la regola ivi contenuta, in quanto il maggiore importo salvaguardato sarebbe comunque mantenuto solo *ad personam* e sarebbe riassorbibile per effetto delle successive progressioni orizzontali.

8. nell'ambito del CCNL del 22.1.2004 relativo al comparto Regioni-Autonomie Locali, è stata prevista (art.12) la costituzione di una specifica Commissione Paritetica per la revisione di alcuni punti del vigente sistema di classificazione del personale; uno dei profili che dovrà formare oggetto del lavoro della Commissione è appunto "perfezionare la clausola sulle selezioni verticali tra categorie e chiarire i punti intermedi di accesso sulle posizioni B3 e D3". Il preciso riferimento della clausola contrattuale ai "punti intermedi di accesso sulle posizioni B3 e D3", indica chiaramente che le parti negoziali (e quindi anche le OO.SS.) attribuiscono alle suddette posizioni D3 e B3, anche una precisa valenza giuridica. Infatti, il termine "accesso", nella terminologia propria del lavoro pubblico, sta ad indicare, come è noto, non solo la fase propria dell'assunzione del dipendente ma anche quella del suo inquadramento in una categoria superiore (in tal senso, Corte di Cassazione, sentenza 1543/03, che considera le selezioni verticali pur sempre come forme di accesso, sia pure dall'interno, con conseguente riserva delle controversie in materia alla giurisdizione del giudice amministrativo). Il richiamo, nella clausola contrattuale, alla nozione di "accesso", relativamente alle posizioni B3 e D3, si giustifica, come è evidente, solo in quanto entrambe le parti riconoscano alle stesse anche una precisa valenza giuridica.

Considerazioni analoghe, per l'identità di disciplina, valgono anche per la categoria B, relativamente alle posizioni B1 e B3
Alla luce della ricostruzione fatta, quindi, si deve ribadire che, anche dopo la sentenza del TAR per la Puglia, sede di Bari, sez. II, n. 2116/2004 del 10 maggio 2004, le posizioni D3 continuano a conservare una valenza sia giuridica che economica e che solo un espresso e specifico intervento negoziale potrà attribuire alle stesse un diverso significato e valore.

399-3D. Posizioni di accesso.

399-3D1. 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.

399-3D2. Per l'accesso dall'esterno alla categoria D è possibile prevedere titoli di studio diversi da quelli contenuti nell'allegato A del CCNL 31/3/1999? In particolare è possibile prevedere,

relativamente alla categoria D p. ec. D1 il titolo di studio della laurea (L) e, relativamente alla categoria D p. ec. D3, il titolo di studio della laurea specialistica (L.S)?^(aggiornato al 16/11/2005)

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

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

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

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

399-3E. Riclassificazioni.

399-3E1. E' possibile il reinquadramento o la riclassificazione automatica del personale in base al profilo posseduto o alle mansioni svolte ? Come si individuano i posti da destinare alle selezioni interne ? I posti unici devono essere destinati all'accesso dall'interno o dall'esterno ?

La vigente disciplina legislativa e contrattuale del lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, non consente il reinquadramento o la riclassificazione automatica del personale neanche in base al profilo posseduto o alle mansioni svolte.

Il percorso di sviluppo professionale è lecito soltanto nell'ambito delle regole sulle selezioni interne disciplinate dall'art. 4 del CCNL del 31/3/1999.

I posti che possono essere destinati alle selezioni interne devono essere individuati con la programmazione dei fabbisogni, riservando un

adeguato numero di altri posti all'accesso dall'esterno (ai sensi dell'art. 35, comma 1, D.Lgs. 165/2001).

La disciplina degli accessi dall'esterno è affidata alla autonoma regolamentazione dei singoli Enti, fatti salvi i principi fissati dal comma 3 del citato art. 35; in tale ambito potrebbe essere anche riscritta la disciplina sulla utilizzazione e destinazione dei posti unici.

399-3E2. E' possibile riclassificare in categoria inferiore un dipendente su sua espressa richiesta o, comunque, con il suo consenso ?

Siamo del parere che la soluzione proposta non sia praticabile. Secondo la giurisprudenza, la riclassificazione in categoria inferiore o l'utilizzo del dipendente in mansioni ascritte a categoria inferiore sono eventi consentiti solo eccezionalmente e per i quali non è sufficiente il puro e semplice accordo delle parti: infatti, non solo un simile accordo non sarebbe valido (per violazione dell'art. 2113 del codice civile) ma potrebbe essere sempre impugnato dal lavoratore (oggi consenziente) nel termine di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

399-3E3. 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. 35 e 52 del D.Lgs. n. 165/2001. 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.

399-3E4. 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.

399-3E5. 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 ? Si può attribuire un assegno personale? E' possibile applicare tale beneficio ai casi verificatisi prima della stipulazione el CCNL del 14.9.2000?

L'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995, 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.

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.

399-3E6. Un dipendente è stato a suo tempo riclassificato in qualifica inferiore per inidoneità fisica ai sensi dell'art.11 del DPR 347/83, non essendo possibile, per mancanza di posti, utilizzarlo in altre mansioni ascrivibili alla sua qualifica di inquadramento. Lo stesso dipendente, a seguito di progressione verticale, è stato ora reinquadrato nella categoria corrispondente alla qualifica superiore originariamente posseduta. La differenza di retribuzione tra le due qualifiche, computata nel maturato per anzianità ai sensi dell'art.27, comma 2 del DPR 347/83 si conserva o viene riassorbita ?

Preliminarmente, è il caso di evidenziare che, in vigore dell'art.11 del DPR 347/83, il dipendente è stato riclassificato in qualifica inferiore perché, nonostante fosse inidoneo solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, non sussistevano, nella sua qualifica di inquadramento, altri posti disponibili (di diverso profilo professionale). In altri termini, il dipendente non era assolutamente inidoneo allo svolgimento delle mansioni proprie della sua qualifica di provenienza e questo spiega come sia oggi possibile il suo reinquadramento nella categoria corrispondente a tale qualifica.

L'art. 27, comma 2, del DPR 347/83, prevedeva che "in caso di inquadramento a qualifica funzionale inferiore per idoneità fisica, in relazione a quanto previsto dal precedente art. 11, la differenza di retribuzione tra le due qualifiche sarà computata nel maturato per anzianità. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a qualifica funzionale superiore."

Tale disposizione mirava, da un lato, a non penalizzare eccessivamente il dipendente che, per ragioni di salute, si trovasse costretto a subire un declassamento; dall'altro, si preoccupava di evitare che in caso di reinquadramento dello stesso dipendente nella qualifica di provenienza questi avesse un trattamento economico migliore rispetto agli altri dipendenti della stessa qualifica. In sostanza, la norma affermava il principio che in caso di reinquadramento nella qualifica di provenienza il dipendente aveva diritto a vedersi riconosciuto solo il trattamento economico previsto per tale qualifica, senza alcuna maggiorazione.

Sia l'art. 11 sia l'art. 27 del DPR 347/83 non sono, però, più applicabili, in virtù dell'art. 69, comma 1, ultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001.

La materia è oggi disciplinata dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 e dall'art. 4 della L. 68/99.

L'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni stabilisce che in caso di utilizzo del dipendente inidoneo allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale rivestito in mansioni ascritte alla qualifica inferiore debba trovare applicazione l'art. 4, comma 4 della L. 68/99 secondo il quale il dipendente ha "...diritto alla

conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”.

In apparenza, nulla si prevede per l'ipotesi in cui il dipendente torni successivamente ad essere utilizzato in mansioni proprie della categoria di provenienza (superiore).

Tuttavia, riteniamo che il problema possa agevolmente essere risolto secondo i consueti canoni della ragionevolezza e della buona fede.

La ratio di tali disposizioni, non diversamente da quelle del DPR 347/83 sopra esaminate e non più applicabili, è, ancora una volta, quella di non penalizzare il dipendente che, per ragioni di salute, si trovi costretto a subire una dequalificazione professionale (eccezionalmente consentita in tale ipotesi); non a caso la legge 68/99 parla, genericamente, di conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza; sicuramente, si può confermare che anche tale disciplina non ha lo scopo di preconstituire una incomprensibile posizione di vantaggio per il lavoratore nel caso egli sia successivamente riutilizzato nelle mansioni proprie della categoria di provenienza (superiore).

Pertanto, sembra ragionevole concludere che anche in base alle nuove disposizioni, come nell'ipotesi in cui fossero state ancora applicabili le disposizioni del DPR 347/83, il lavoratore che torna ad essere utilizzato nelle mansioni proprie della categoria di provenienza (superiore) non ha diritto a particolari privilegi: egli percepirà il trattamento economico previsto per la categoria superiore dalla quale proveniva senza alcuna maggiorazione (comunque denominata).

Se così è, la soluzione è estremamente semplice: non importa che, nel frattempo, sia intervenuta la disapplicazione dell'art. 27 del DPR 347/83; come pure non ha alcuna rilevanza il fatto che il trattamento economico della qualifica superiore di provenienza sia stato conservato nella RIA; sia in base alle vecchie norme, sia in base alle nuove, il vostro dipendente non potrebbe oggi percepire un trattamento complessivamente superiore a quello previsto per la “nuova categoria” di inquadramento (corrispondente alla qualifica superiore dalla quale proveniva).

399-3F. Profili professionali

399-3F1. 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. 165/2001;
- 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. 165/2001;
- costruzione e descrizione dei profili professionali necessari per soddisfare le predette competenze.

399-3F2. 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.

399-3F3. A quale soggetto istituzionale spetta il compito di definire le declaratorie dei profili professionali ?

Il CCNL del 31.3.1999 si è limitato a definire le declaratorie delle categorie e ad indicare, a titolo esemplificativo, alcuni profili professionali; spetta agli enti, invece, il compito di identificare i profili professionali non individuati nell'allegato A dello stesso CCNL o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e di collocarli nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati nel citato allegato A.

Poiché si tratta di una tipica attività di gestione le declaratorie dei profili professionali dovranno essere definite dal dirigente (o dai responsabili del servizio) competente in base all'ordinamento dell'ente, che vi provvede con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

399-3F4. 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.

399-3F5. 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.

399-3F6. 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.

399-3F7. 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.

399-3F8. 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.

399-3F10. 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 31.3.1.999, 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.

399-3F11. 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.

399-3G.Mansioni equivalenti

399-3G1. 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 (v. oggi art.52 D.Lgs.165/2001) 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 inquadrare 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 esplicate (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.

399-3G2. 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.

399-3G3. 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.

399-3G4. 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 mondo 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.

399-3G5. 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).

399-3H. Altri problemi applicativi.

399-3H1. 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.

Giurisprudenza

Tribunale di Ravenna in funzione di Giudice del Lavoro; Sentenza del 9.4.2002: giudizio di equivalenza sulle mansioni del lavoratore - differenze tra l'art. 2103 del c.c. e l'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 - necessità di riferirsi, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al giudizio di equivalenza contenuto nel contratto collettivo - equivalenza di tutte le mansioni nell'ambito della stessa categoria, salvo i casi in cui siano richiesti specifici titoli od abilitazioni: sussistenza.

**N.B. Si legga anche la nota 1 in calce alla sentenza
REPUBBLICA ITALIANA**

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale di Ravenna, in funzione di Giudice dei lavoro, dott Roberto Rivero, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

.....

Conclusioni

All'udienza del 27.03.2002, i procuratori delle parti hanno così concluso:
- per la parte ricorrente: "Chiede che l'Ill.mo Giudice adito Voglia accertare che le mansioni attualmente svolte dalla sig.ra nel settore Segreteria Affari Generali sono non equivalenti ed inferiori a quelle della stessa precedentemente svolte presso il Settore Lavori Pubblici e Manutenzione (già Settore Tecnico); - dichiarare l'illegittimità e/o l'inefficacia della deliberazione n.78 della Giunta del Comune di resa in data 27.04.2000 e

conseguentemente - ordinare al Comune di, di reinserire la sig.ra nel posto di lavoro precedentemente svolto presso il Settore Lavori Pubblici e Manutenzione, con le identiche mansioni già svolte e con il medesimo profilo ricoperto; - condannare il Comune di al pagamento in favore della sig.ra di qualsivoglia salario accessorio, indennità, introito o incentivo dalla stessa non percepito a causa dell'assegnazione presso il Settore Segreteria Affari Generali, nella misura che risulterà ad istruttoria espletata; condannare altresì il Comune di al risarcimento dei danni tutti subiti dalla sig.ra in conseguenza della suddetta assegnazione, da quantificarsi secondo equità. Con vittoria di spese, competenze ed onorari".
- per la parte convenuta: "Voglia l'Ecc.mo Tribunale, respinta ogni contraria istanza, azione o eccezione - in via preliminare, in base all'art-65 del T.U. sul pubblico impiego approvato con D. Lgs n.165 del 30 marzo 2001, rilevare che non è stato promosso il tentativo di conciliazione e sospendere il giudizio, fissando alle parti termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione; ancora in via preliminare, dichiarare la nullità del ricorso proposto dalla sig.ra per indeterminatezza dei petitum e della causa pretendi e quindi per violazione dell'art.414 nn. 3 e 4 c.p.c.: - nel merito, respingere le domande tutte della sig.ra perché infondate in fatto e in diritto. Con vittoria di spese, competenze e Onorari".

.....
.....

Motivi della decisione

1. Le eccezioni preliminari sollevate dal Comune convenuto non sono fondate:

- quella di improcedibilità è infondata perché l'istanza svolta in sede di tentativo di conciliazione contiene l'esposizione esaustiva, persino sovrabbondante, di tutte le circostanze relative ai fatti principali, ed, in nuce, l'allegazione di tutte le pretese che gli stessi fatti erano in grado di generare e che sono state poi sviluppate nelle conclusioni formalmente rassegnate in ricorso;

- quella di nullità per indeterminatezza del ricorso è parimenti infondata
.....

2 - Il ricorso è, invece infondato nel merito sia in fatto, sia in diritto.

In fatto, perché le mansioni svolte attualmente dalla ricorrente non sono professionalmente inferiori ovvero non equivalenti a quelle svolte in precedenza (con riferimento al giusto criterio da assumere nel giudizio di valenza tra i due termini del raffronto).

In diritto, perché è errata la prospettiva giuridica assunta dalla ricorrente a fondamento della propria pretesa.

2.a Stando alle prove acquisite nella causa risulta che la ricorrente dal 16.08.1979 al 30.11.1990 lavorava all'ufficio tecnico con profilo di applicato dattilografo; quindi dall'01.12.1990 al 3.1.05.1999 con profilo di istruttore

amministrativo e svolgeva mansioni amministrative (di natura prevalentemente esecutiva).

.....

2.b In seguito, dal 2.5.2000 la ricorrente è stata addetta al settore segreteria Affari generali con il medesimo profilo professionale di istruttore nella stessa categoria C , per svolgere i compiti afferenti a

3. La ricorrente lamenta che le nuove mansioni siano diverse (e fin qui nulla quaestio, posto che al datore di lavoro è dato proprio il c.d ius variandi, potere unilaterale di variare le mansioni); **aggiunge poi che sono inferiori, e di molto, rispetto a quelle precedenti; ma sembra assumere come parametro del giudizio di inferiorità il fatto che siano.... diverse (ossia, non le consentirebbero l'utilizzazione del patrimonio professionale pregresso);** ciò la ricorrente fa senza neanche valutare quale sia il **giudizio della classificazione collettiva sul valore professionale delle mansioni stesse, bensì deducendo la questione unicamente sotto l'aspetto nominalistico e tipologico.**

In verità **un discorso sull'inferiorità delle mansioni non si può neanche concepire senza confrontarsi con la regolamentazione collettiva,** che sul punto è dotata di particolare forza di resistenza in quanto rappresenta la naturale sede di disciplina della materia.

La questione è pure contraddittoriamente dedotta nella causa **essendo pacifico che i due gruppi di mansioni rientrino nella stessa declaratoria C, addirittura nello stesso profilo di "istruttore";** mentre è solo vero che ,cambiando l'ufficio dove opera la ricorrente è diversa la specie delle mansioni (non per questo il genere, la sostanza, qualità, importanza, valore professionale).

Va poi ricordato che anche ponendosi in un'ottica nominalistica, il giudizio di equivalenza delle mansioni andrebbe effettuato almeno in modo sintetico, enucleando i valori caratterizzanti della figura professionale in discussione, in relazione ai compiti preminenti (non solo dal punto di vista quantitativo); non è invece sufficiente selezionare, cogliere fior da fiore, all'interno di uno o di un altro mansionario che contenga un elenco disparato di compiti.

Sotto lo stesso aspetto può essere comunque osservato che i compiti conferiti alla ricorrente nell'uno e nell'altro settore si caratterizzano per essere compiti eminentemente esecutivi, con limitati profili di autonomia, e per attenersi ad aspetti preparatori ed istruttori di atti amministrativi.

Di più vi è che seppure omogenei nella sostanza, risulta semmai nella causa che i compiti esercitati oggi dalla ricorrente siano più importanti dal punto di vista qualitativo, della loro articolazione, delle possibilità di sviluppo professionale.

4.

5. Alla stregua di questa disamina deve essere dunque escluso che la ricorrente possa lamentare alcuna dequalificazione intesa come adibizione a mansioni proprie di una categoria inferiore a quella di partenza **essendo pacifico invece che qui si tratti dell'affidamento di mansioni che si**

collocano all'interno della stessa categoria C di provenienza; la mobilità c.d. orizzontale è stata cioè esercitata nei limiti dell'inquadramento contrattuale di pertinenza (ed ovviamente con la salvaguardia della relativa garanzia retributiva, la quale non si estende ai trattamenti accessori, estrinseci e contingenti come devono essere intesi gli incentivi ex 1.109/94 , c.d legge Merloni).

In nessun caso è poi possibile parlare qui di dequalificazione posto che alla ricorrente è stato pure mantenuto il medesimo profilo professionale, profilo che per puntuale previsione collettiva vale ad esprimere un "pari contenuto professionale delle mansioni".

6.

7.

8. Va poi messo in rilievo come sotto altro aspetto **la pretesa attorea sia viziata in radice, scontando una tipica inversione metodologica** che è causa non ultima della particolare disciplina che sul punto è stata approntata con la c.d. privatizzazione del pubblico impiego.

Non si considera infatti che **lo spostamento della ricorrente nelle nuove mansioni sia avvenuto in seguito ad una effettiva riorganizzazione dell'ufficio tecnico**, diretta a potenziare il profilo per l'appunto tecnico degli addetti a quel ufficio con l'inserimento di una nuova figura (istruttore tecnico, che la ricorrente non aveva alcuna idoneità a ricoprire), al posto di quella di istruttore amministrativo, previa modifica dell'organico.

Non si intuisce sotto quale profilo questo giudice potesse sindacare ed invalidare questi atti organizzativi presupposti che attenono alla legittima organizzazione del Comune (che qualsiasi datore ha la facoltà di adottare in base a scelte insindacabili nel merito) e che si rivelano pure sforniti di vizi di qualsiasi natura.

Può essere piuttosto osservato sul punto che secondo la corretta interpretazione della legge e del CCNL, **viene prima (anche in ordine di importanza) l'adozione del modello organizzativo da parte di ciascun ente e dopo la classificazione del personale;** è quest'ultima a dover aderire al modello organizzativo, non questo alla classificazione del personale; occorre quindi respingere qualsiasi tesi secondo cui sarebbero in definitiva le esigenze organizzative a dover essere identificate in base alle posizioni funzionali esistenti e dipendere dall'assetto del sistema di classificazione; una tesi che impedirebbe di introdurre qualsiasi innovazione positiva, di valorizzare le professionalità espresse, di perseguire la finalità di migliorare la funzionalità degli uffici, che costituisce il primo obiettivo dichiarato della riforma e dalla contrattazione.

Tutto ciò vale a dimostrare per un verso che sono fuori luogo i riferimenti ai "disservizi" effettuati nella causa dalla ricorrente (che mostra così di ritenersi in qualche modo insostituibile); e per altro verso vale ad evidenziare quale tipo di conseguenze negative per il pubblico interesse sono idonee a cagionare pretese come quelle azionate nella causa qualora venissero accolte).

9. **La domanda effettuata nella causa dalla ricorrente rappresenta poi**

un' opportuna occasione per riflettere in modo più diretto ed analitico sul valore sostanziale del concetto di "mansioni equivalenti" che, vale - nel pubblico impiego, alla luce della riforma e della contrattazione collettiva.

L'art.56 del dlgs 3 febbraio 1993, n.29 come novellato dall'art.25 del d.lgs. 31.3.1988, n.80 (c.d seconda privatizzazione) dispone:

"Disciplina delle mansioni. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi

L'art. 3 del CCNL 1998-2001 relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle regioni -autonomie locali , recita :

"1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente A,B,C,D. Per il personale della categoria D è prevista la istituzione di una area delle posizioni organizzative.

2. Ai sensi dell'art.56 del d.lgs.n.29 del 1993, come modificato dal d.lgs.n.80 del 1998, 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.

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.

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."

Nella prospettazione della difesa attorea è insita la concezione dell'equivalenza delle mansioni ancorata al «bagaglio professionale» del dipendente (da preservare), espressione di una visione statica, superata dalla migliore dottrina e dalla giurisprudenza più evoluta anche nel settore privato (ex art.2103 c.c).

Soprattutto, tale concezione non tiene conto della profonda innovazione che è intervenuta nella materia con il d.lgs. n.29 il quale all'art.56 (ora art.52 del t.u.approvato con il d.lgs 16512001) stabilisce che il prestatore (deve essere adibito alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione del personale prevista dai contratti collettivi.

La norma contiene una significativa novità rispetto all'art.2103 c.c. il quale rapporta invece l'equivalenza delle mansioni alle ultime effettivamente svolte; di ciò non si parla più nella normativa che vale nel pubblico impiego; si tratta di una svolta, che comporta differenze di rilievo rispetto all'esercizio dello ius variandi del datore di lavoro, il quale nel pubblico impiego rimane condizionato solo dai limiti imposti nei contratto collettivo.

Poichè la norma non ha riguardo alla professionalità pregressa, ma al giudizio

di equivalenza contenuto nel contratto collettivo, **quando l'equivalenza è stata riconosciuta all'interno del contratto collettivo deve pure riconoscersi, in linea di principio, che sia rispettata anche la professionalità del lavoratore** (alla cui tutela la nozione è comunque preordinata), attesa "la particolare resistenza delle ragioni sottese alla regolamentazione di materie devolute alla autonomia delle parti sociali Cass.n.6448/94)

Tutto ciò poi non è frutto del caso; tutt'altro; il legislatore ha infatti riconosciuto - in ciò recependo unanimi e risalenti contributi provenienti dalla dottrina e dalla giurisprudenza - la naturale competenza del contratto collettivo in materia di classificazione del personale e di giudizio sulle mansioni, attesa la capacità della contrattazione di coniugare, in maniera più sensibile, le esigenze di tutela del lavoratore con quelle di adeguamento alle trasformazioni della realtà produttiva ed allo specifico contesto organizzativo.

Pertanto **quando il CCNL ha stabilito che " ai sensi dell'art.56 del d.lgs D.29 dei 1993 tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili" la regola deve essere intesa come un effettivo riconoscimento dell'equivalenza delle mansioni regolate all'interno di ciascuna categoria;** atto di adempimento della delega conferitagli dalla legge; che vale a risolvere le diatribe sul concetto di equivalenza - com'è noto uno dei più controversi e dibattuti del diritto del lavoro

Risultano pertanto ingiustificate, ad avviso di questo giudice, quelle letture della normativa contrattuale che rimandano ad una comparazione tra vecchie e nuove mansioni prescindendo dalla regolamentazione contrattuale; che ripetono la tesi dell'equivalenza statica, soggettiva, del bagaglio professionale, come se la legge ed il contratto non avessero regolato nulla sul punto, ma si fossero limitati a rinviare ad un ulteriore giudizio di equivalenza (in questa ottica l'inciso "in quanto equivalenti", che compare nel CCNL, risulterebbe del tutto pleonastico), attraverso un circolo vizioso, che priva di qualsiasi novità la normazione. **Deve essere ancora sottolineato invece che la regolamentazione collettiva nel regolare lo spostamento nelle mansioni prescinde del tutto dal concetto di patrimonio professionale pregresso.**

Essa prevede una serie di mansioni (suddivise per profili professionali) a seconda della categoria e stabilisce che tutte sono equivalenti ed esigibili all'interno della categoria; prevedendo altresì che l'assegnazione di mansioni equivalenti all'interno della categoria costituisce atto di specificazione del potere determinativo dell'oggetto del contratto.

Il punto è che il parametro su cui il contratto fonda l'equivalenza non ha più riguardo alla tipologia professionale delle mansioni ma al loro valore professionale;- la norma non richiede quindi la conservazione di alcun bagaglio già acquisito, **bensì impone l'attribuzione di una professionalità dello stesso valore.**

Proprio la previsione di mansioni dal contenuto eterogeneo - nondimeno esigibili -, all'interno della medesima categoria, lungi dal dimostrare l'adozione di un diverso criterio di equivalenza, comprova che è nuovo e diverso il

concetto accolto dal contratto in base alla legge; si tratta cioè di riconoscere che in tal modo è **stata adottata una concezione avanzata, flessibile e più dinamica della professionalità, una concezione che ha riguardo, più che, al patrimonio, alle capacità potenziali del lavoratore (alla sua abilità lavorativa) ed alla dignità professionale delle mansioni** -in stretta coerenza con gli obiettivi dichiarati dalla riforma (di massima flessibilità e di valorizzazione della professionalità) ; obiettivi, che non si perseguono assicurando la cristallizzazione del dipendente nello stesso posto o in mansioni similari, sine die, bensì prevedendone lo sviluppo, sollecitandone le potenzialità anche in mansioni differenti , ma altrettanto importanti, in reazione alle indispensabili innovazioni da introdurre nel settore e garantendo idonei percorsi formativi.

Nemmeno la constatazione - secondo cui alcune figure professionali previste nel CCNL all'interno di una medesima categoria, sono così specialistiche e differenti, che sarebbe impensabile poterne richiedere lo svolgimento ad uno stesso lavoratore - può provare alcunché ai fini in discorso ed inficiare la correttezza della premessa sulla identificazione del colicetto di equivalenza assunto dalla contrattazione; **si tratta solo di riconoscere che, in questi casi le stesse mansioni non potranno essere svolte non già perché non equivalenti (ossia di pari valore professionale), ma semplicemente perché mancano i necessari titoli professionali o abilitativi** (che il datore ha l'onere di mettere in grado il lavoratore di procurarsi, prima di poterne richiedere lo svolgimento istituendo idonei percorsi formativi); ed è questo, ad avviso di questo giudice, l'unico aspetto su cui all'occorrenza dovrà esercitarsi il sindacato giudiziale, partendo dalla contrattazione.

In conclusione questo giudice non solo non condivide l'interpretazione della normativa in questione, adottata da coloro che ancora fanno riferimento ai fini del giudizio di equivalenza al c.d. patrimonio professionale, da conservare (essendo altresì possibile una lettura differente all'interno dello stesso art.2103 c.c valutato in prospettiva dinamica); ma non condivide nemmeno quell'interpretazione del CCNL enti locali secondo cui, lo stesso contratto, dopo aver affermato che ai fini della mobilità (" ai sensi dell'art.56 d.lgs n.29 del 1993") tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili, non abbia poi in concreto esercitato la delega rimessagli dal legislatore; e sottintenda, in mancanza di più stringenti indicazioni contenute nel contratto, un ulteriore sindacato dell'equivalenza rimesso alla valutazione giudiziale all'interno della quale il parametro di riferimento ritornerebbe nuovamente ad essere l'obsoleto concetto del patrimonio professionale pregresso. Si tratta di una tesi che non riconosce valore alcuno alla normazione; non riconosce l'importanza del dibattito che sul punto si è svolto prima e dopo la riforma in dottrina ed in giurisprudenza, tutto inteso alla valorizzazione della naturale competenza collettiva; non intuisce la prospettiva nuova in cui è assunta la tutela della professionalità attuata attraverso la mediazione della regolamentazione collettiva; la quale rappresenta sullo specifico punto, all'interno di un ambiente organizzativo e sociale tipico, il punto di equilibrio che in un determinato contesto storico è stato possibile raggiungere per la composizione delle differenti e contrastanti istanze che sono insite nella complessa nozione di

equivalenza delle mansioni (e che sono attinenti al mercato del lavoro, alla situazione occupazionale, allo sviluppo economico, alle innovazioni tecnologiche, all'organizzazione dei lavoro, ecc.).

Per tutte le considerazioni fin qui esposte il ricorso deve essere respinto.

Le spese si compensano per la novità della controversia e per le difficoltà che sempre sussistono in questo genere di controversie sulle mansioni.

P. Q. M.

Visto l'art. 429 c.p.c. e definitivamente pronunciando sulla domanda ogni diversa domanda, eccezione od istanza disattesa, così decide:

Respinge il ricorso;

Compensa le spese.

Ravenna, 09.04.2002

il Cancelliere	Il Giudice dei Lavoro
	Dr. Roberto Rivero
Depositato in Cancelleria il
Il Cancelliere	

Nota Bene 1. Per una diversa lettura dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del CCNL del 31.3.1999 si rinvia alla **Sentenza del Tribunale di Vicenza del 21.8.2001**, pubblicata su "Il Lavoro nella Giurisprudenza" n. 4/2002. Detta sentenza afferma, in sintesi:

- che lo jus variandi del datore di lavoro può esercitarsi solo nell'ambito di mansioni **aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente**, che ne salvaguardino il livello professionale e gli consentano di utilizzare il patrimonio di esperienze acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro;

che va confutata l'idea secondo la quale l'art. 56 del D. Lgs. N. 29/93 (ora art. 52 del d. Lgs. 165/2001) avrebbe rimesso in toto alla contrattazione collettiva l'individuazione delle posizioni professionali equivalenti, **perché rinviare alla disciplina della contrattazione collettiva non significa affermarne l'insindacabilità**;

che dall'art. 3, comma 3 del CCNL del 31.3.1999 – secondo il quale tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti sono esigibili - non si ricava senz'altro l'equivalenza e, perciò, l'esigibilità di tutte le mansioni della stessa categoria, **ma piuttosto, l'esigibilità di tutte le mansioni della categoria in quanto siano professionalmente equivalenti.**

CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO – Sentenza 2 maggio 2003 n. 6714 - Pres. Sciarelli, Est. De Luca - Consolo c. Seat Divisione Stet S.p.a. – P.M. Fedeli (conforme).

1. Lavoro – Mansioni e funzioni – Ius variandi – Rientra nella discrezionalità del datore di lavoro – Limiti di tale discrezionalità – Individuazione.

2. Lavoro – Mansioni e funzioni – Ius variandi – Riferimento alla attività prevalente ed assorbente del lavoratore – Necessità – Adibizione del lavoratore a mansioni inferiori – Che siano marginali ed accessorie e non rientrino nelle competenze di altri lavoratori – Possibilità – Fattispecie.

1. L'esercizio del potere di variare le mansioni del lavoratore (c.d. ius variandi) rientra nella discrezionalità del datore di lavoro; tale discrezionalità non è di per sé sottratta - in linea generale - all'osservanza dei doveri di correttezza e buona fede e, per il caso di violazione, al rimedio del risarcimento dei danni, ove esercitata in violazione delle disposizioni di legge in materia (articolo 2103 c.c.), come integrate dalla (eventuale) disciplina collettiva, in senso (necessariamente) più garantistico a favore del lavoratore.

2. Una volta che l'attività prevalente ed assorbente del lavoratore rientri fra le mansioni corrispondenti alla qualifica di appartenenza, non viola i limiti esterni dello ius variandi del datore di lavoro - né frustra la funzione di tutela della professionalità, che ne risulta perseguita - l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori, purché si tratti di mansioni che - oltre ad essere marginali ed accessorie, rispetto a quelle di competenza - non rientrino nella competenza specifica di altri lavoratori di professionalità meno elevata (alla stregua del principio la S.C. ha ritenuto ingiustificato il rifiuto del lavoratore di svolgere alcune mansioni inferiori consistenti nel dattiloscivere una nota, da sottoporre alla firma del capo area, atteso che la dattiloscrittura della nota riguardava un compito accessorio rispetto alle mansioni di competenza dello stesso lavoratore, in quale peraltro non disponeva di un servizio di dattiloscrittura, affidato ad altri lavoratori; di conseguenza, la S.C. ha ritenuto sorretta da giustificazione la sanzione disciplinare - della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni - che era stata inflitta al lavoratore per il rifiuto di dattiloscivere la nota).

**Norma di inquadramento del personale il servizio nel nuovo sistema di
classificazione
(Art. 7 CCNL del 31/3/1999)**

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.
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.
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.
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.
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^a qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.
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.
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.

CCNL del 18.12.2003

Interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del ccnl del 31/3/1999

(si omettono le premesse)

ART.1

1. La norma programmatica contenuta nell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999, non consente un automatico passaggio nella categoria D del personale dell'area di vigilanza in posizione di coordinamento e controllo, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.
2. Lo stesso art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999 poteva consentire iniziative degli Enti per la applicazione della disciplina dell'articolo 4 del CCNL del 31/3/1999 e dell'articolo 17 del CCNL dell'1/4/1999 con riferimento, rispettivamente, alle progressioni verticali e alle incentivazioni per particolari responsabilità.
3. L'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999, deve ritenersi, di fatto, superato nelle sue finalità applicative a seguito della entrata in vigore della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14/9/2000, che ne costituisce attuazione non retroattiva.

CCNL del 18.12.2003

**Interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del ccnl del 31/3/1999
in relazione all'art.29 del CCNL del 14.9.2000**

(si omettono le premesse)

ART.1

1. L'art.7, comma 5, del CCNL del 31.3.1999, non consente un automatico passaggio nella categoria D del personale dell'area di vigilanza in posizione di coordinamento e controllo, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.
2. L'art. 7, comma 5, del CCNL del 31.3/1999, deve ritenersi, di fatto, superato nelle sue finalità applicative a seguito della entrata in vigore della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14/09/2000.

399-7A. Tassatività delle previsioni contrattuali.

399-7A1. 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 (oggi D.Lgs.165/2001) 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.

399-7A2. 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 (oggi articoli 35 e 52 del D.Lgs.165/2001).

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 .

399-7A3. 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 (oggi D.Lgs.165/2001) 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.

Norme finali e transitorie del Capo I (Art. 12 CCNL del 31/3/1999)

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.

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.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

399-12A1. 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.

**Norme finali e transitorie di inquadramento economico
(Art. 15 CCNL 31/3/99)**

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.

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.

3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

399-15A1. 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.

399-15A2. In caso di riclassificazione giuridica in B3 o in D3, a seguito di progressione verticale, i dipendenti prima inquadrati giuridicamente in B1 e D1, perdono la eventuale posizione economica precedentemente acquisita per progressione orizzontale in B4 o in D4?

In questo caso trova sempre applicazione la particolare disciplina di tutela prevista dall'art. 15, comma 2, del ccnl del 31.3.1999.

Il lavoratore in B4, riclassificato in B3 giuridico, "riconsegna" alle risorse decentrate stabili l'importo delle progressioni economiche corrispondenti alle posizioni B2 e B3, conserva il differenziale B3/B4 che riassorbirà solo in occasione di una nuova progressione economica in B4.

399-15A3. 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.

399-15A4. 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.

399-15A5. 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.

**Finanziamento del sistema di classificazione
(Art. 14 CCNL del 31/3/99)**

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.

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^(Vedi anche art.34 CCNL 22.1.2004).

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.

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.

Finanziamento degli oneri di prima attuazione (Art. 19 CCNL del 1/4/1999)

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.

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^(Disciplina ormai inattuale; la si riporta per memoria).

**Progressione verticale nel sistema di classificazione
(Art. 4 CCNL del 31/3/1999)**

1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui **all'art. 36 del D. Lgs. 29/93, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D. Lgs. 80/98** (ora art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001), 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. 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.
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.
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.
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.
5. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo, non è soggetto al periodo di prova

**Dichiarazione congiunta n. 1
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Le parti concordano nell'affermare che le iniziative selettive degli enti per favorire lo sviluppo professionale del personale attraverso i passaggi interni alla categoria superiore, sono tutte riconducibili alla disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999. Le diverse espressioni utilizzate come: concorsi interni, selezioni interne, passaggi interni, ecc, sono da ritenere come equivalenti

anche quando dovessero riguardare la copertura di posti caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno. La espressione formalmente corretta deve essere individuata in quella utilizzata nella rubrica del citato art. 4: "progressione verticale nel sistema di classificazione". Le parti concordano anche nel ritenere che la regolazione e la attuazione delle "progressioni verticali" debbano essere ricomprese nella attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001.

**Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di
classificazione
(Art. 9 CCNL del 5/10/2001)**

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.(D.Lgs.) n.267/2000.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

399-4A. Praticabilità dell'istituto.

399-4A1. Che valore ha la dichiarazione congiunta n.1, allegata al CCNL del 22.1.2004, rispetto ai contenuti della decisione della Corte di Cassazione, Sezioni Unite civile, n. 15403 del 15.10.2003? Possono essere ancora realizzate le progressioni verticali, in base all'art.4 del CCNL del 31.3.99?

E' del tutto evidente che non possiamo non confermare i contenuti della dichiarazione congiunta n.1 allegata al CCNL del 22.1.2004.

E' altrettanto evidente che la magistratura competente può valutare, in sede di contenzioso, i comportamenti degli enti ed assumere, con piena autonomia, le proprie decisioni.

Al momento non ci risulta alcuna decisione che abbia dichiarato la nullità dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999; di conseguenza le progressioni verticali restano ancorate alla disciplina di fonte negoziale.

Raccomandiamo, in ogni caso, molta cautela nell'espletamento delle selezioni

interne che devono essere sempre adeguatamente motivate nell'ambito della programmazione dei fabbisogni e devono essere anche in numero inferiore ai posti destinati all'accesso dall'esterno, secondo le indicazioni fornite dall'Avvocatura Generale dello Stato (pubblicate subito dopo).

399-4A2. 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?

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 incise nella dichiarazione di incostituzionalità.

399-4A3. Sono emerse ulteriori indicazioni in merito alle condizioni necessarie per realizzare legittime selezioni interne per le progressioni verticali del personale?

Riteniamo utile riportare uno stralcio del parere dell'Avvocatura Generale dello Stato n. 17975/PR4 del 6/9/2002, le cui indicazioni, anche se più direttamente rivolte ad una Amministrazione statale, possono risultare utili anche per gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

".....OMISSIS.... va premesso che la sentenza 194/2002 (della Corte Costituzionale) per quanto non abbia altro effetto diretto che quello di espungere dall'ordinamento le norme dichiarate incostituzionali e cioè gli articoli 3, commi 205, 206, 207 e 22, comma 2, della legge 13/5/1999 n. 133 che non riguardano il rapporto di lavoro del personale di codesta Amministrazione, enuncia principi già espressi in altre decisioni (314/94, 478/95, 320/92) e confermati nella successiva decisione 218/02 relativa al personale della Camera di Commercio, dei quali non può non tenersi conto per valutare la legittimità delle procedure di riqualificazione (o di selezioni interne). Tali principi sono riconducibili alla regola contenuta nell'art. 97 Cost. secondo la quale per la copertura dei posti nei ruoli della Pubblica Amministrazione deve essere svolta procedura concorsuale pubblica, sicché un "automatico e generalizzato scivolamento verso l'alto del personale non può non essere

ritenuto illegittimo".

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

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

La copertura dei posti risultati scoperti si dovrà realizzare per la percentuale maggiore attraverso pubblico concorso, destinando ai meccanismi riservati al personale già in servizio una percentuale inferiore, consentendo l'accesso a tali meccanismi dei dipendenti che siano già stati utilizzati in mansioni superiori alla qualifica posseduta e che posseggano il titolo richiesto per l'accesso alla qualifica superiore di cui trattasi, escludendo quindi la considerazione prevalente della anzianità di servizio. Neppure dovrà essere ammessa la possibilità di realizzare il c.d. doppio salto e cioè il passaggio a qualifica ulteriore rispetto a quella immediatamente superiore a quella posseduta. Le procedure di riqualificazione (o di selezioni interne) dovranno tendere ad accertare e migliorare le capacità tecnico-professionali specificamente occorrenti per la qualifica superiore cui il dipendente aspira.

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

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

consentono l'utilizzo di procedure diverse) epperchiò sarebbe improduttivo di effetto.....OMISSIS"

399-4A4. E' lecito modificare la pianta organica istituendo un certo numero di posti con accesso in D3 da coprire esclusivamente attraverso una procedura di progressione verticale e prescindendo dal titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno?

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

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

Rinviamo, a tale proposito, al parere dell'Avvocatura Generale dello Stato n. 17975/PR4 del 6/9/2002, riportato nella risposta precedente.

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

399-4B. Progressioni verticali e blocco delle assunzioni

399-4B1. Quali sono le modalità per una corretta applicazione dell'istituto della progressione verticale, di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999 ?

Dobbiamo segnalare che la gestione delle progressioni verticali deve essere attuata con molta cautela, a seguito di un indirizzo giurisprudenziale molto orientato a sanzionare comportamenti benevoli o permissivi degli enti (Consiglio di Stato, Sez. VI, n. 7304 dell'11.11.2004; TAR Abruzzo, 3.6.2004, n. 480/04; TAR Lazio 24.7.2044, n. 12370).

Il percorso corretto che dovrebbe essere adottato dagli enti (tenendo anche conto degli orientamenti forniti con il quesito pubblicato nel nostro sito www.aranagenzia.it può essere così riepilogato:

- a) approvazione della programmazione triennale dei fabbisogni e della relativa attuazione annuale (es. anno 2005);
- b) individuazione dei posti che possono essere ricoperti mediante selezioni pubbliche con accesso dall'esterno nell'anno considerato (es. 2005) in relazione ai vincoli posti dalle leggi finanziarie;
- c) individuazione di un numero di posti (inferiore a quelli destinati all'accesso dall'esterno) riservati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31.3.1999;

d) espressa e convincente indicazione della scelta dei posti destinati a selezione interna, sulla base degli esclusivi interessi organizzativi dell'ente;
e) attivazione delle selezioni interne contestualmente a quelle pubbliche per l'accesso dall'esterno.

E' evidente, in ogni caso, che gli attuali vincoli molto rigidi imposti dalla legge n. 311/2004 (finanziaria 2005, comma 98) in materia di assunzione a tempo indeterminato fino a tutto l'anno 2008, limitano fortemente anche gli spazi di praticabilità delle progressioni verticali per il medesimo periodo.

Confermiamo la raccomandazione alla prudenza nella gestione di questa problematica, al fine di evitare il verificarsi di situazioni che potrebbero essere causa di conflitto e di conseguenti gravi responsabilità nei confronti dei soggetti decisori.

399-4C. Il percorso per realizzare le progressioni verticali.

399-4C1. E' possibile avere qualche indicazione sulle corrette procedure da seguire per realizzare le progressioni verticali?

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 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.

399-4C2. 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. 35 del D. Lgs. n.165/2001).

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.

399-4D. Progressioni verticali e concorsi interni.

399-4D1. La progressione verticale di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 è diversa dal concorso interno?

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.

399-4D2. Qual è la differenza sostanziale tra l'espressione professionalità 'acquisita' (art.91 D.Lgs.267/2000) e 'acquisibile' (art.4 CCNL 31.3.1999) ? 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".

399-4E. Disciplina della selezione e graduatorie.

399-4E1. 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.

399-4E2. Quali sono gli strumenti per l'adozione dei criteri per le progressioni verticali?

I criteri per le progressioni verticali sono adottati da ogni singolo ente, previa concertazione con le organizzazioni sindacali.

399-4E3. 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 dell'1.4.1999, 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 regolativi 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.

399-4E4. 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.

399-4F. Requisiti per la partecipazione.

399-4F1. Qual è il corretto percorso attuativo per l'individuazione dei requisiti di accesso per le progressioni verticali ?

I requisiti di accesso per le progressioni verticali 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.

399-4F2. 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".

399-4F3. 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).

399-4F4. Sono possibili passaggi dal tabellare B3 al tabellare D1 o D3? Con quali criteri si può correttamente derogare dal possesso del titolo di studio?

Alla luce delle disposizioni contenute nell'art.4 del CCNL el 31.3.1999, 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).

399-4F5. 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.

399-4F6. Partecipazione alle selezioni 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.

399-4F7. 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.

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.

399-4F8. 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.

399-4F9. 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.

399-4F10. Per il passaggio ad una categoria superiore, nell'ambito di una selezione interna, ai sensi dell'art. 4 CCNL 31/3/1999 è possibile derogare al titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno?^(aggiornato al 16/11/2005)

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

In proposito si può solo osservare che:

- l'art. 4, comma 4, del CCNL del 31.3.1999 consente le selezioni interne "anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti";
 - per la corretta individuazione dei requisiti culturali necessari per accedere ai posti della categoria superiore, si deve fare necessariamente riferimento alla declaratoria professionale dei profili che caratterizzano i posti di organico della stessa categoria; esiste, infatti, una stretta e inscindibile correlazione tra il contenuto del profilo e la preparazione culturale, professionale e l'esperienza dei candidati che hanno interesse ad accedervi;
 - da questa correlazione, se ben realizzata, si possono trarre le indicazioni per dare prevalenza al titolo di studio o per valorizzare una grande esperienza e un significativo curriculum;
 - la selezione interna deve tendere ad accertare l'idoneità del candidato all'espletamento delle nuove competenze a garanzia del prevalente interesse dell'ente alla utilizzazione dei soggetti più idonei per il soddisfacimento dei propri fini istituzionali;
- i criteri generali della disciplina dello svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art.16, comma 2, lett. a) del CCNL del 31.3.1999.

399-4G. Effetti della progressione verticale sul rapporto di lavoro.

399-4G1. 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 dall'art.35 del D.Lgs. n. 165/2001, 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 fruito; il periodo di comporta per malattia continua ad essere calcolato senza interruzione, etc.

399-4G2. 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.

399-4G3. 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.

399-4H. Salvaguardia del trattamento economico.

399-4H1. In caso di riclassificazione giuridica in B3 o in D3, a seguito di progressione verticale, i dipendenti prima inquadrati giuridicamente in B1 e D1, perdono la eventuale posizione economica precedentemente acquisita per progressione orizzontale in B4 o in D4?

In questo caso trova sempre applicazione la particolare disciplina di tutela prevista dall'art. 15, comma 2, del ccnl del 31.3.1999.

Il lavoratore in B4, riclassificato in B3 giuridico, "riconsegna" alle risorse decentrate stabili l'importo delle progressioni economiche corrispondenti alle posizioni B2 e B3, conserva il differenziale B3/B4 che riassorbirà solo in occasione di una nuova progressione economica in B4.

399-4H2. 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.

399-4H3. 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.

399-4H4. 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.

399-41. Altri problemi applicativi.

399-411. E' possibile far partecipare una dipendente in congedo di maternità post-partum ad una prova selettiva finalizzata alla progressione verticale nel sistema di classificazione? In caso affermativo, è possibile consentire alla dipendente di allontanarsi durante la prova per allattare il bambino?

Premettiamo che l'art.46, comma 1 del D.Lgs.165/2001 assegna all'Aran compiti di assistenza nei confronti delle amministrazioni rappresentate solo ai fini dell'uniforme applicazione dei CCNL da essa stipulati ai sensi degli artt.40 e ss. dello stesso decreto legislativo.

Il quesito non riguarda l'applicazione del vigente CCNL ma l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge sulle quali dovrete acquisire il parere del Dipartimento della funzione Pubblica al quale istituzionalmente competono poteri di indirizzo e coordinamento in materia di interpretazione di disposizioni legislative concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Tuttavia, nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni rappresentate, può essere utile esporre la nostra opinione in materia, anche se priva di valenza interpretativa "ufficiale", che può così riassumersi.

Il D.Lgs.151/2001 fa assoluto divieto all'amministrazione di adibire al lavoro la dipendente nei periodi in cui è previsto il congedo di maternità.

Nel nostro caso, però, la lavoratrice, attualmente in congedo di maternità post-partum, parteciperebbe ad una procedura selettiva e non sarebbe adibita al lavoro; conseguentemente, il divieto previsto dal D.Lgs.151/2001 non sembra di immediata e certa applicazione.

Pertanto, nel dubbio, se non è proprio possibile prevedere una apposita "sessione d'esame", siamo del parere che l'amministrazione, al fine di non discriminare la dipendente e ferma restando la sospensione del rapporto di lavoro, potrebbe consentire anche alla lavoratrice in congedo di maternità post-partum di partecipare alle prove selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione, perché queste non sono, a rigore, attività lavorativa; è tuttavia necessario che l'ente si cauti in qualche modo, visto che tale

attività, che sicuramente comporta un minimo di stress emotivo, potrebbe comunque tradursi in un danno per la salute della madre (e forse anche per la salute del bambino): potrebbe essere sufficiente, a tal fine, che la dipendente produca una certificazione medica che attesti che non vi sono particolari controindicazioni al riguardo e che l'ente declini comunque ogni responsabilità.

Quanto al secondo problema, pensiamo che esso possa essere facilmente risolto facendo accompagnare la candidata che abbia necessità di allontanarsi dall'aula per allattare il bambino da uno dei membri della commissione (preferibilmente donna) e garantendo comunque alla stessa candidata un numero di ore effettive per lo svolgimento delle prove pari a quello degli altri candidati.

Giurisprudenza

Sentenza N. 1 - Cassazione, Sezioni Unite Civili; Sentenza n. 7859 dell'11 giugno 2001 **Regolamento di giurisdizione sulle selezioni interne**

"... le Sezioni unite hanno già esaminato (sent. 22 marzo 2001, n. 128) il problema ermeneutico posto dall'art. 68, quarto comma, del d. lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, nel testo sostituito dall'art. 29 del d. lgs. 31 marzo 1998, n. 80, a norma del quale "restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".

Hanno ritenuto che, dovendosi valutare la portata di questa disposizione alla luce della regola generale (posta dal primo comma dello stesso articolo), che devolve al giudice ordinario la cognizione di "tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ... incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro", si impone la conclusione che tale devoluzione riguarda qualsiasi fase dei detti rapporti, dall'instaurazione fino alla estinzione, comprese quelle intermedie, relative ad ogni vicenda modificativa, anche se finalizzata alla progressione in carriera e realizzata attraverso una vicenda selettiva di tipo concorsuale.

La "ratio" della ritenuta limitazione della residuale giurisdizione amministrativa alle sole controversie concernenti l'espletamento di procedure concorsuali strumentali alla costituzione del rapporto implica, peraltro, non solo la conseguenza ... della insussistenza di alcun momento di collegamento rispetto a questa stessa giurisdizione dei casi in cui la selezione avvenga all'interno delle categorie del personale già dipendente dalla pubblica amministrazione e

sia quindi funzionale ad una modificazione dei rapporti già costituiti, ma anche quella ... di uguale insussistenza della giurisdizione amministrativa nei casi in cui la materia litigiosa riguardi atti successivi alla conclusione delle operazioni selettive, come la nomina dei concorrenti giudicati idonei, non più accreditabile della natura propria del provvedimento amministrativo e riconducibile, invece, al modello contrattuale di tipo privatistico.

La Corte dichiara, pertanto, la competenza dell'Autorità giudiziaria ordinaria

Corte di Cassazione – Sezioni Unite Civili Sentenza 15/10/2003 n. 15403 –

Giurisdizione e competenza – selezioni interne – giurisdizione generale di legittimità del giudice amministrativo

Attenzione, con la sentenza in oggetto, la Corte di Cassazione modifica precedenti decisioni delle stesse Sezioni Unite (si veda quella precedente)

**CORTE DI CASSAZIONE
SEZIONI UNITE CIVILI**

sentenza 15 ottobre 2003 n. 15403
(Pres. Carbone, Est. Prestipino)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 23 marzo 2000 GG conveniva davanti al giudice unico del lavoro del Tribunale di Prato il ministero delle Finanze, alle cui dipendenze prestava attività lavorativa quale direttore tributario, ed esponeva che, avendo partecipato al concorso interno per titoli e colloquio indetto con decreto ministeriale 19 gennaio 1993 per l'assegnazione di 999 posti di primo dirigente del ruolo amministrativo, al momento della pubblicazione della graduatoria nel Bollettino ufficiale del Ministero (dopo l'approvazione, deliberata con provvedimento del 9 luglio 1999) era venuto a sapere che gli era stato riconosciuto un periodo di servizio inferiore a quello effettivo e che, per questa ragione, gli erano stati attribuiti punti 91,85, anziché 92,30, tanto da essere collocato al 1054° posto invece che al 976°. Il ricorrente chiedeva, quindi, che fosse dichiarato il suo diritto a vedersi riconosciuti altri 0,45 punti, con l'attribuzione del posto di primo dirigente.

Costituitosi in giudizio, il Ministero convenuto eccepiva in via pregiudiziale il difetto di giurisdizione del giudice ordinario e, nel merito, contestava la fondatezza della pretesa avversaria, chiedendone il rigetto.

Con sentenza del 14 luglio 2000 il Tribunale, rigettata l'eccezione pregiudiziale dedotta dal convenuto, in accoglimento del ricorso dichiarava che al G dovevano essere riconosciuti ulteriori 0,45 punti.

Questa decisione, impugnata dal ministero delle Finanze, veniva confermata dalla Corte di appello di Firenze con sentenza del 30 maggio 2001.

La Corte di appello, per quanto qui interessa, osservava che l'articolo 68,

quarto comma, del decreto legislativo 29/1993, come modificato dall'articolo 29 del d.lgs 80/1998 e dal decreto legislativo 387/98 doveva essere interpretato nel senso che, in materia di riparto della giurisdizione fra il giudice ordinario e il giudice amministrativo, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni, la locuzione "procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti" comportante una deroga alla giurisdizione del giudice ordinario fa riferimento alle procedure indette per l'ingresso in carriera dei dipendenti, mentre, in caso di controversie inerenti a concorsi interni utili per la progressione in carriera, vale la regola generale della devoluzione delle stesse al giudice ordinario.

Avverso questa sentenza ha proposto ricorso per cassazione il ministero delle Finanze in base ad un unico, complesso motivo.

Ha resistito con controricorso il G, che ha pure depositato una memoria.

Il ricorso è stato rimesso a queste Sezioni unite per la decisione della questione di giurisdizione dedotta nel ricorso per cassazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con la prima censura dell'unico motivo dell'impugnazione il Ministero ricorrente denuncia la violazione e la falsa applicazione degli articoli 37 c.p.c., 68, commi primo, terzo e quarto, decreto legislativo 29/1993, come modificato dall'articolo 29 decreto legislativo 80/1998 e dall'articolo 18 decreto legislativo 387/98 e sostiene che, in base alla nuova normativa che regola la ripartizione della giurisdizione fra il giudice amministrativo e il giudice ordinario nelle controversie relative al personale dipendente dalle Pubbliche amministrazioni, la materia dei pubblici concorsi, dalla emanazione del bando fino all'approvazione della graduatoria, è devoluta al giudice amministrativo, mentre resta attribuita al giudice ordinario la disciplina successiva del rapporto, compresa fra la sottoscrizione del contratto di lavoro e la cessazione dal servizio e che tale normativa è applicabile anche ai concorsi interni, specie a quelli diretti a reclutare personale dirigenziale, tanto è vero che i vincitori sono tenuti a sottoscrivere un nuovo contratto di lavoro.

Il motivo è fondato.

I. Stabilisce l'articolo 63, primo comma, decreto legislativo 165/01, che reca le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni e che ha recepito le disposizioni contenute nel decreto legislativo 29/1993 e successive modificazioni che «sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni». Il medesimo articolo di legge, nel quarto comma, dispone peraltro che al giudice amministrativo continua ad essere attribuita la giurisdizione generale di legittimità, come deve intendersi in considerazione del fatto che la norma poi assegna alla giurisdizione esclusiva del medesimo giudice le controversie del personale indicato nel precedente articolo 3 (magistrati, avvocati e procuratori dello Stato, ecc.) sulle controversie «in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni».

II. Nell'interpretare quest'ultima disposizione di legge, da parte di queste Sezioni unite è stato affermato che la riserva in via residuale alla giurisdizione amministrativa delle controversie in materia di impiego pubblico cosiddetto privatizzato concerne esclusivamente le procedure concorsuali strumentali alla costituzione del rapporto di lavoro e non riguarda i casi in cui il concorso sia diretto non già ad assumere, ma a promuovere il personale già assunto, dal momento che il legislatore ha inteso attribuire al giudice ordinario la giurisdizione su tutte le controversie inerenti ad ogni fase del rapporto di lavoro, dalla sua instaurazione fino all'estinzione, compresa ogni fase intermedia relativa a qualsiasi vicenda modificativa, anche se finalizzata alla progressione in carriera e realizzata attraverso una selezione di tipo concorsuale (così, testualmente, v. la sentenza 2954/02 in motivazione; v. nello stesso, in precedenza, le sentenze 128/01, 7859/01, 15602/01 e successivamente le ordinanze 2514/02 e 9334/02). È stato al riguardo precisato che nell'ambito dello stesso rapporto, che ha natura privatistica, non è possibile configurare la procedura selettiva per ottenere un superiore inquadramento come un concorso esterno, trattandosi invece di un concorso interno per la progressione in carriera che si conclude con un atto amministrativo non negoziale (v. l'ordinanza 2514/02 sopra indicata).

III. L'articolo 35, primo comma, decreto legislativo 165/01 prescrive che l'ingresso nella Pubblica amministrazione deve avvenire "tramite procedure selettive", che sono dirette ad accertare la professionalità richiesta e che garantiscono in misura adeguata l'accesso dall'esterno. Questa regola deve ritenersi applicabile, in via generale, anche con riferimento all'attribuzione al dipendente di una qualifica superiore (in base alle disposizioni contenute nei contratti collettivi cui rinvia l'articolo 40, primo comma, del medesimo decreto legislativo), dato che, a norma del successivo articolo 52, primo comma, la qualifica superiore viene acquisita dal lavoratore «per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive». Pertanto, considerato che mediante gli accordi collettivi stipulati nel comparto del pubblico impiego è stato previsto un sistema di inquadramento del personale articolato in aree o fasce, all'interno delle quali sono contemplati diversi profili professionali, si deve ritenere che le procedure che consentono il passaggio da un'area inferiore a quella superiore integrino un vero e proprio concorso tali essendo anche le procedure che vengono denominate "selettive" qualunque sia l'oggetto delle prove che i candidati sono chiamati a sostenere.

D'altra parte, fermo restando che in materia di impiego pubblico il legislatore è dotato di un'ampia discrezionalità riguardo al potere diretto all'inquadramento del personale, tale discrezionalità essendo soltanto limitata dal principio di non arbitrarietà e di non manifesta irragionevolezza come da tempo è stato riconosciuto dalla Corte costituzionale (v., in proposito, la sentenza 320/97; v. pure le sentenze 296/00 e 151/99), va rilevato che la stessa Corte costituzionale, argomentando dalla norma contenuta nell'articolo 97 della Costituzione secondo cui ai pubblici uffici, che debbono essere organizzati in modo da assicurare il buon andamento della Pubblica amministrazione, si accede «mediante concorso salvi i casi stabiliti dalla legge» anche prima della cosiddetta privatizzazione aveva sostenuto che il concorso costituisce, di

norma, la regola generale per l'accesso ad ogni tipo di pubblico impiego, anche a quello inerente ad una fascia funzionale superiore, essendo lo stesso «il mezzo maggiormente idoneo ed imparziale per garantire la scelta dei soggetti più capaci ed idonei ad assicurare il buon andamento della Pubblica amministrazione» (v. le sentenze 487/91, 453/90, 161/90).

Questo indirizzo ha trovato conferma nella successiva giurisprudenza costituzionale intervenuta dopo la privatizzazione del rapporto di impiego, essendo stato in particolare precisato che il passaggio ad una fascia funzionale superiore costituisce l'accesso ad un nuovo posto di lavoro e che la selezione, alla stregua di qualsiasi altro strumento di reclutamento, deve rimanere soggetta alla regola del pubblico concorso (v., fra le tante, le sentenze 320/97 e 314/94).

IV. Questi principi affermati dalla giurisprudenza costituzionale hanno trovato puntuale applicazione, da parte della medesima giurisprudenza, quando la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità di diverse disposizioni legislative che avevano riservato solamente ai dipendenti interni alcune volte in modo pressoché automatico, in carenza di una vera e propria procedura selettiva l'accesso ad un'area funzionale superiore.

Il giudice delle leggi, dopo avere ribadito che «il passaggio ad una fascia funzionale superiore, nel quadro di un sistema come quello oggi in vigore che non prevede carriere o le prevede entro ristretti limiti», deve essere attuato mediante una forma di reclutamento che permette "un selettivo accertamento delle attitudini" e, quindi, mediante pubblico concorso, ha rilevato che quest'ultimo non può essere riservato esclusivamente ai dipendenti interni, il nuovo assetto creato dal legislatore essendo preordinato a realizzare «il valore dell'efficienza, grazie a strumenti gestionali che consentono di assicurare il contenuto della prestazione in termini di produttività ovvero una sua più flessibile utilizzazione». Per questa ragione è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale di plurime disposizioni di legge (alcune delle quali relative ai corsi-concorso per la riqualificazione del personale del ministero delle Finanze: articolo 3, commi, 205, 206 e 207 legge 549/95 e successive modificazioni) nella parte in cui le stesse prevedevano il passaggio a fasce funzionali superiori "in deroga alla regola del pubblico concorso" o comunque non prevedevano "alcun criterio selettivo", ovvero riservavano, esclusivamente o in maniera ritenuta eccessiva, al personale interno l'accesso alla qualifica superiore. Inoltre, come è stato sottolineato dalla stessa Corte costituzionale, la previsione non già di un concorso pubblico con riserva dei posti, bensì di un concorso interno, in quanto riservato ai dipendenti dell'amministrazione per una percentuale dei posti disponibili particolarmente elevata, appare irragionevole e si pone in contrasto con gli articoli 3, 51 e 97 della Costituzione (v. le sentenze 4 1/1999, 194/02, 218/02 e 373/02).

V. A tali principi si è ispirata la medesima Corte costituzionale nel motivare l'ordinanza 2/2001, con la quale è stata dichiarata la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'articolo 68 decreto legislativo 29/1993 e successive modificazioni (ora articolo 63 decreto legislativo 165/01). In tale ordinanza la Corte, nel fornire la sua interpretazione della

norma di legge, ha affermato che la procedura selettiva diretta all'accesso ad una qualifica superiore - e riservata sia al personale interno all'amministrazione, sia a candidati esterni integra "una vera e propria procedura concorsuale di assunzione nella qualifica indicata nel bando".

VI. Alla luce dell'intero quadro normativo, come deriva, soprattutto, dalle sentenze della Corte costituzionale che si sono succedute nel tempo (indicate nei paragrafi che precedono), l'indirizzo giurisprudenziale esposto nel paragrafo II deve essere sottoposto ad una necessaria rimediazione.

Dovendo essere considerato come un imprescindibile presupposto (della conclusione che deve essere adottata) il principio secondo cui, nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni, l'accesso del personale dipendente ad un'area o fascia funzionale superiore deve avvenire per mezzo di una pubblica selezione, comunque denominata ma costituente, in definitiva, un pubblico concorso al quale, di norma, deve essere consentita anche la partecipazione di candidati esterni si deve affermare che il quarto comma dell'articolo 63 decreto legislativo 165/01, quando riserva alla giurisdizione del giudice amministrativo «le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni», fa riferimento non solo alle procedure concorsuali strumentali alla costituzione, per la prima volta, del rapporto di lavoro, ma anche alle prove selettive dirette a permettere l'accesso del personale già assunto ad una fascia o area superiore: il termine "assunzione", d'altra parte, deve essere correlato alla qualifica che il candidato tende a conseguire e non all'ingresso iniziale nella pianta organica del personale, dal momento che, oltre tutto, l'accesso nell'area superiore di personale interno od esterno implica, esso stesso, un ampliamento della pianta organica.

VII. Nel caso in esame, come bene deduce il Ministero ricorrente, il concorso al quale ha partecipato il G riguarda l'accesso ad uno dei 999 posti della qualifica di primo dirigente del ruolo amministrativo. Pertanto, trattandosi di un'area diversa (superiore) a quella di appartenenza dei candidati interni ed essendo stata dal G denunciata l'illegittimità della graduatoria e non già un atto a questa successivo, la controversia deve essere decisa dal giudice amministrativo nonostante che l'approvazione della medesima graduatoria sia intervenuta il 9 luglio 1999 e, quindi, che la questione sia relativa ad un periodo successivo al 30 giugno 1998 (v. Cassazione, Sezioni unite, 7856/01 per l'interpretazione dell'articolo 69, settimo comma, decreto legislativo 165/01 in ordine allo spartiacque costituito dalla data del 30 giugno 1998 e per la rilevanza che deve essere data all'approvazione della graduatoria nelle controversie inerenti a pubblici concorsi). In tal senso debbono essere condivise le argomentazioni svolte nel ricorso per cassazione a sostegno della censura formulata avverso la decisione impugnata, essendo stata questa basata sull'indirizzo giurisprudenziale del quale viene qui operata la revisione. Tenuto conto di tutti i rilievi che precedono, deve essere accolta la prima censura dell'unico motivo del ricorso proposto dal ministero delle Finanze, con assorbimento della seconda censura (relativa al merito della controversia), deve essere dichiarata la giurisdizione generale di legittimità del giudice

amministrativo e la sentenza impugnata deve essere cassata senza rinvio in relazione alla censura accolta.

Giusti motivi sussistono, atteso l'effettuato mutamento del precedente indirizzo giurisprudenziale, per compensare interamente fra le parti le spese dei due gradi della fase di merito e della presente fase di legittimità.

P.Q.M.

La corte accoglie la prima censura dell'unico motivo del ricorso, dichiara assorbita la seconda censura e dichiara la giurisdizione generale di legittimità del giudice amministrativo. Cassa senza rinvio la sentenza impugnata in relazione alla censura accolta e compensa fra le parti le spese dell'intero giudizio.

Così deciso alla c.c. del 3 luglio 2003.

Depositata in cancelleria in data sentenza 15 ottobre 2003.

Corte di Cassazione, Sez. Unite, ordinanza 26 maggio 2004, n. 10183 (attenzione: è importante perché chiarisce la portata della sentenza 15403/2003 prima esaminata) .

... omissis...

Fatto

Con provvedimento del Direttore generale degli affari generali e del personale del Ministero dell'Economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, quarta serie speciale, dell'8 luglio 1997, è stato bandito un concorso per titoli di servizio, professionali e di cultura, integrato da colloquio, per il conferimento di centosessantatré posti di dirigente.

I requisiti per la partecipazione al concorso sono stati indicati nel possesso del diploma di laurea e nell'attività di servizio svolta nella carriera direttiva per un periodo non inferiore a nove anni.

La sig.ra Rossella Conforti ha partecipato al concorso e, giudicata idonea, è stata collocata, col punteggio di 20,10, al 201° posto della graduatoria.

La stessa, lamentando l'attribuzione di un punteggio inferiore a quello spettantele, per non essere stati valutati taluni titoli di servizio, ha impugnato il provvedimento di approvazione della graduatoria suddetta (D.M. 11 dicembre 2001, pubblicato nel Boll. Uff. del Ministero il 26 gennaio 2002) con due distinti ricorsi di identico contenuto, l'uno al giudice ordinario del lavoro, l'altro al Tribunale amministrativo regionale.

Ha, in particolare, formulato conclusioni di merito intese ad ottenere l'accertamento del suo diritto ad essere inserita nella graduatoria in posizione utile per l'attribuzione di uno dei posti messi a concorso; in via cautelare, ha chiesto al giudice ordinario la pronuncia di provvedimenti urgenti ex art. 700, di contenuto idoneo ad assicurare provvisoriamente tale diritto, ed al giudice amministrativo la sospensione del provvedimento impugnato.

In riferimento a questa vicenda, il Ministero intimato ha proposto istanza di

regolamento preventivo di giurisdizione, sollecitando la declaratoria della giurisdizione del giudice amministrativo.

Il Procuratore generale presso questa Corte ha, in via principale, concluso per la declaratoria di inammissibilità del ricorso, siccome proposto in relazione ad un procedimento di natura cautelare. Subordinatamente, per l'eventualità che il ricorso possa essere ritenuto riferibile anche al giudizio di merito pendente davanti al giudice amministrativo, ha chiesto dichiararsi la giurisdizione di quest'ultimo, trattandosi di procedura concorsuale per l'attribuzione di qualifica appartenente ad area contrattuale diversa da quella di provenienza dei candidati.

L'intimata non ha spiegato attività difensiva, ancorché ritualmente raggiunta dalla notificazione del ricorso.

Diritto

La circostanza della contemporanea pendenza di due procedimenti (rispettivamente davanti al giudice amministrativo ed a quello ordinario) non esclude l'ammissibilità dell'unico regolamento proposto.

Non può, infatti, utilmente richiamarsi l'orientamento giurisprudenziale per cui è inammissibile il regolamento preventivo di giurisdizione proposto con unico atto relativamente a processi formalmente e sostanzialmente distinti, poiché, nella specie, come si è sottolineato nella parte narrativa, le controversie pendenti davanti ai due diversi giudici sono assolutamente identiche, per soggetti, petitum e causa petendi; si tratta, cioè, della ima causa, sicché opera il costante temperamento che la giurisprudenza delle Sezioni unite ha apportato al suddetto orientamento, escludendone i presupposti allorché sussista una tale identità di parti e di questioni (cfr. Cass., sez. un., 27 aprile 1991, n. 4665; Id., 30 dicembre 1991, n. 14019; Id., 26 aprile 1995, n. 4628; Id., 2 dicembre 1996, n. 10729).

Non possono essere condivise le conclusioni formulate in via principale dal Procuratore generale, poiché, come, anche a tale riguardo, si è già riferito in narrativa, il ricorso proposto davanti al giudice ordinario, ancorché intitolato «Ricorso ex art. 700 c.p.c.», enuncia esplicitamente il suo duplice oggetto, ossia la postulazione della cautela innominata e l'accertamento ordinario, ex art. 414 cod. proc. civ., in ordine alle conclusioni di merito: e ciò in modo del tutto valido perché, pur non essendo espressamente prevista dalla legge la contestuale proponibilità, con unico atto, di entrambe queste domande, essa è da ritenere ammissibile in quanto dà luogo ad una situazione analoga a quella determinata da una richiesta di provvedimento di urgenza proposta nel corso del giudizio di merito a norma dell'art. 701 cod. proc. civ. (Cass. 12 giugno 1982, n. 3589).

Ben vero, il giudice adito non ha emesso il decreto di fissazione dell'udienza di discussione di cui all'art. 420 cod. proc. civ. ai sensi dell'art. 415, secondo comma, stesso codice, provvedimento che, infatti, non risulta né in calce al ricorso, né aliunde dagli atti di causa ritualmente prodotti nel giudizio davanti a questa Corte; né con tale provvedimento è confondibile quello che il detto giudice ha emesso al fine della comparizione delle parti per l'esame dell'istanza cautelare e che è il solo presente in calce al ricorso, oltre che notificato all'Amministrazione convenuta.

Tanto, però, non esclude l'attualità della pendenza del giudizio di merito

introdotta con le suindicate modalità, poiché, a seguito dell'intervento di queste Sezioni unite con sentenza 16 aprile 1992, n. 4676, pronunciata in sede di risoluzione di contrasto di giurisprudenza, costituisce ormai *jus receptum* che, nel rito del lavoro, ai fini della pendenza della lite è sufficiente il deposito del ricorso presso la cancelleria del giudice adito, senza necessità della successiva notificazione del ricorso stesso e del pedissequo decreto di fissazione dell'udienza di discussione di cui all'art. 420.

L'istanza di regolamento può dunque ritenersi proposta ritualmente in relazione ad entrambi i suindicati procedimenti, con conseguente ammissibilità dell'esame della questione di giurisdizione con essa proposta.

È avviso della Corte che tale esame debba concludersi con la declaratoria della giurisdizione del giudice amministrativo.

Individuato nell'art. 63 del d. lgs. n. 165 del 2001 il principio generale dell'attribuzione al giudice ordinario delle controversie inerenti ai rapporti di lavoro contrattualizzati con le amministrazioni pubbliche, in tutte le loro fasi, dalla costituzione all'estinzione, e considerate attinenti alla fase di esecuzione di tali rapporti le procedure selettive finalizzate alla mobilità verticale dei dipendenti, la giurisprudenza delle Sezioni unite, si era, originariamente, orientata nel senso che a tale attribuzione non si sottraesse la materia dei cosiddetti concorsi per l'accesso alla qualifica superiore.

Ciò sia in quanto la lettera del comma quarto della norma appena citata riserva al G.A. le sole controversie relative alle procedure concorsuali per «l'assunzione», vale a dire per la costituzione di nuovi rapporti di lavoro, sia in quanto, nel sistema di riparto tra competenza per l'emissione di atti amministrativi e competenza per il compimento di atti adottati con la capacità e i poteri del datore di lavoro delineato dal citato d. lgs. n. 165 del 2001 (art. 2 e 5, in particolare), detti concorsi costituiscono atti di gestione del lavoro privatizzato, espressione dell'autonomia organizzativa del datore di lavoro e non di potestà pubblicistica (cfr., fra le altre conformi, Cass, sez. un., 10 dicembre 2001, n. 15602; Id., 27 febbraio 2002, n. 2954; Id., 12 marzo 2003, n. 3658).

Dovevano, peraltro, ritenersi escluse dal novero dei concorsi interni le procedure concorsuali miste, ossia aperte sia ad aspiranti esterni sia a coloro che fossero già dipendenti pubblici (eventualmente con una quota di riserva in favore di questi ultimi), posto che la partecipazione, anche preferenziale, di interni non toglie che concettualmente si tratti di una procedura unitaria aperta all'esterno: ciò anche in consonanza con l'avviso espresso dalla Corte Costituzionale con l'ordinanza 4 gennaio 2001, n. 2, improntata al rilievo dell'esclusione della sussistenza di un *tertium genus* di procedure concorsuali, oltre a quelle esterne ed interne, sicché la stessa ratio di concentrazione che è alla base della scelta legislativa in punto di riparto ex art. 63 d. lgs. n. 165 del 2001 finiva per opporsi alla dislocazione della medesima vicenda selettiva innanzi a due diverse giurisdizioni a seconda della condizione degli attori. In sostanza la ratio decidendi della richiamata decisione della Corte Costituzionale si compendia nella considerazione che, quante volte la procedura concorsuale fosse tale da potere determinare l'inserimento nella pianta organica di soggetti che non fossero già dipendenti, altrettante volte si configurava una procedura concorsuale per l'assunzione, ai sensi della citata

norma di previsione della giurisdizione amministrativa.

L'opzione ermeneutica sull'effettiva portata di questa norma di previsione non collideva col modello di riparto della giurisdizione configurato, in materia di procedure selettive, dalla ricordata giurisprudenza delle S.U., in quanto compatibile con una nozione di «assunzione» commisurata non al posto da coprire, ma all'inserimento di un nuovo soggetto nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione procedente.

In altre parole, non essendo ragionevole immaginare, di fronte all'unità della procedura selettiva, giurisdizioni diverse a seconda della qualità (interni: a.g.o.; esterni: a.g.a) dei partecipanti, il momento di collegamento della fattispecie del concorso misto alla giurisdizione amministrativa era costituito dal possibile ingresso nei ruoli della p.a. di personale che non fosse già dipendente.

In quest'ordine di idee, la questione di giurisdizione era da risolvere tutta ed unicamente in base al bando, nel senso che le controversie relative ad un concorso bandito per soli interni sarebbero state devolute alla giurisdizione ordinaria, mentre sarebbero state devolute alla giurisdizione amministrativa quelle relative a concorsi banditi, ad un tempo, per interni ed esterni o, a fortiori, per soli esterni.

Senonché, una nutrita giurisprudenza costituzionale, sia precedente che successiva alla privatizzazione del pubblico impiego, aveva ripetutamente avvertito che le progressioni dei lavoratori verso posizioni di lavoro più elevate, in un sistema come quello oggi in vigore, che non prevede carriere o le prevede entro ristretti limiti, devono essere esse stesse attuate mediante un selettivo accertamento delle attitudini, realizzato, coerentemente con la prospettiva imposta dall'art. 97 Cost., col sistema del pubblico concorso: il che esclude la legittimità di selezioni riservate esclusivamente al personale già dipendente ed impone l'apertura all'esterno, per quote significative dei posti disponibili, solo in tal guisa potendosi assicurare compiutamente la finalità di assegnare ad un determinato posto la persona che presenti i migliori requisiti attitudinali.

In una prima fase, questo assetto costituzionale della materia non era stato ritenuto incompatibile con l'orientamento espresso dalla Corte regolatrice in tema di giurisdizione sulle controversie concernenti la mobilità verticale dei dipendenti della P.A. in regime contrattuale, in quanto:

a) nel presupposto che i dati normativi non suffragassero la tesi che i concorsi per l'assunzione, espressamente menzionati, potessero comprendere anche i concorsi interni, l'assunto di compatibilità poteva affidarsi al rilievo che l'art. 97 Cost., così come non impone, ai fini del rispetto del precetto di imparzialità e di organizzazione degli uffici in base a legge, che il rapporto di impiego alle dipendenze delle p.a. sia in regime pubblicistico, allo stesso modo lascia alla discrezionalità del legislatore di stabilire se i concorsi per l'accesso agli impieghi debbano avvenire secondo moduli pubblicistici oppure secondo procedure di diritto privato;

b) la scelta del legislatore in favore di questa seconda soluzione per le selezioni interne poteva essere dedotta anche da quella di affidare al giudice ordinario persino le controversie inerenti il rapporto di ufficio dei dirigenti, più direttamente investito dai precetti dell'art. 97 Cost.;

c) l'interpretazione del giudice delle leggi comportava sicuramente che la copertura di determinati posti di lavoro dovesse inderogabilmente farsi all'esito di procedure concorsuali di verifica della professionalità, con normale apertura verso gli esterni, salva la ricorrenza di giustificati motivi di deroga, sicché il giudice ordinario, competente sulle controversie per i concorsi interni, avrebbe: 1) declinato la giurisdizione in presenza di procedure aperte agli esterni; 2) accertata la nullità di bandi di natura negoziale e di clausole del contratto collettivo, per contrasto con norma imperativa, nel caso di concorsi riservati agli interni fuori delle ipotesi ammesse (salva l'eventualità della lesione della regola costituzionale ad opera di fonte primaria, che avrebbe provocato la remissione alla Corte costituzionale); 3) accertata la nullità di atti e contratti collettivi sulla cui base erano conferite qualifiche senza concorso nelle ipotesi individuate dalla giurisprudenza costituzionale.

Successivamente, però, le Sezioni unite hanno diversamente valutato le conseguenze e la portata dei principi elaborati in materia dal giudice delle leggi, pervenendo al convincimento che il quadro costituzionale di riferimento imponesse un'interpretazione adeguatrice della norma di riserva alla giurisdizione amministrativa delle controversie concernenti le procedure concorsuali per l'assunzione, nel senso di ravvisare la sussistenza di queste ultime non già in relazione alla loro idoneità ad immettere nell'organizzazione amministrativa soggetti ad essa anteriormente estranei, ma per il solo fatto della loro destinazione alla copertura di posti vacanti.

Su questo presupposto, con la sentenza n. 15403 del 2003 si è riesaminata funditus la questione di giurisdizione; passaggio centrale è il seguente:

«Dovendo essere considerato come un imprescindibile presupposto (della conclusione che deve essere adottata) il principio secondo cui, nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, l'accesso del personale dipendente ad un'area o fascia funzionale superiore deve avvenire per mezzo di una pubblica selezione, comunque denominata ma costituente, in definitiva, un pubblico concorso al quale, di norma, deve essere consentita anche la partecipazione di dati esterni, si deve affermare che il quarto comma dell'articolo 63 decreto legislativo n. 165 del 2001, quando riserva alla giurisdizione del giudice amministrativo «le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni», fa riferimento non solo alle procedure concorsuali strumentali alla costituzione, per la prima volta, del rapporto di lavoro, ma anche alle prove selettive dirette a permettere l'accesso del personale già assunto ad una fascia o area superiore; il termine "assunzione", d'altra parte, deve essere correlato alla qualifica che il candidato tende a conseguire e non all'ingresso iniziale nella pianta organica del personale, dal momento che, oltre tutto, l'accesso nell'area superiore di personale interno od esterno implica, esso stesso, un ampliamento della pianta organica».

La prospettiva è, dunque, sensibilmente mutata, rispetto quella propria della pregressa giurisprudenza.

Combinandosi col novum i risultati delle precedenti acquisizioni da questo non incise, ne risulta il seguente quadro complessivo: a) indubbia giurisdizione del giudice amministrativo sulle controversie relative a concorsi per soli esterni; b) identica giurisdizione su controversie relative a concorsi misti (restando

irrilevante che il posto da coprire sia compreso o meno nell'ambito della medesima area funzionale alla quale sia riconducibile la posizione di lavoro di interni ammessi alla procedura selettiva, perché, in tal caso, la circostanza che non si tratti di passaggio ad area diversa viene vanificata dalla presenza di possibili vincitori esterni, secondo il criterio di riparto originario); c) ancora giurisdizione amministrativa quando si tratti di concorsi per soli interni che comportino passaggio da un'area ad un'altra, spettando, poi, al giudice del merito la verifica di legittimità delle norme che escludono l'apertura all'esterno; d) residuale giurisdizione del giudice ordinario sulle controversie attinenti a concorsi per soli interni, che comportino passaggio da una qualifica ad altra, ma nell'ambito della medesima area.

Orbene, valutando alla stregua dell'esposto contesto la fattispecie in esame, è agevole rilevare che essa è riconducibile all'ipotesi sub c) della superiore elencazione, trattandosi, come riferito in narrativa, di procedura selettiva attivata per attribuzione di una superiore posizione di lavoro, assegnata ad area contrattuale diversa da quella nella quale è inserita la posizione legittimante la partecipazione alla selezione stessa.

Invero trattasi di accesso alla categoria «dirigenziale», con concorso al quale sono legittimati i dipendenti che abbiano la sopra indicata anzianità di servizio nella diversa categoria «direttiva». L'autonomia dell'area contrattuale dei dirigenti è espressamente prevista dall'art. 40, secondo comma, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed è la coerente conseguenza del peculiare assetto conferito, rispetto ad ogni altra categoria di dipendenti, alla dirigenza nel contesto della così detta privatizzazione del pubblico impiego, come emerge con chiarezza dalla disciplina al riguardo dettata dal Capo secondo del Titolo secondo del testé menzionato decreto e segnatamente dall'art. 28 che sancisce il principio dell'accesso alla categoria esclusivamente per concorso.

In conclusione deve dichiararsi la giurisdizione dell'Autorità giudiziaria amministrativa. Giova aggiungere, a tale riguardo, che la riserva di giurisdizione amministrativa concernente le controversie in tema di procedure selettive per l'assunzione contemplate dall'art. 63 del d. lgs. n. 165 del 2001, come sopra interpretato, è da intendere riferita alla giurisdizione generale di legittimità.

La tesi del carattere esclusivo è smentita, in primo luogo, dal non equivoco tenore letterale della norma di previsione, la quale nello stabilire che le controversie in questione «restano» devolute a codesta giurisdizione, esplicitamente richiama, con tale locuzione, il regime previgente, che notoriamente era quello della giurisdizione generale di legittimità relativamente alla «materia concorsuale», estranea per definizione all'esistenza del rapporto. Inoltre, la seconda parte del quarto comma dell'art. 63 del d. lgs. n. 161 del 2001, rende assolutamente ineludibile questa valenza dell'indicata locuzione, poiché espressamente vi contrappone la menzione della portata «esclusiva» della giurisdizione amministrativa sui rapporti di lavoro non contrattualizzati. Infine, essendo principio fondamentale nel nostro ordinamento che agli organi di giustizia amministrativa compete, di norma, la tutela degli interessi legittimi e solo in casi particolari quella dei diritti soggettivi, che è, invece, assicurata in via generale dal giudice ordinario (artt. 103 e 113), cui è conferito il potere, nei giudizi promossi contro la pubblica amministrazione, di disapplicare gli atti

illegittimi da questa emanati (art. 5 l. 20 marzo 1865 n. 2248, all. E, sul contenzioso amministrativo), un tale assetto costituzionale della giurisdizione necessariamente costituisce la chiave di lettura di qualsivoglia disposizione che, disciplinando la giurisdizione in determinate materie, non contenga un'espressa attribuzione di queste alla giurisdizione esclusiva al giudice amministrativo.

Le spese del giudizio di regolamento meritano integrale compensazione, attesa la complessità delle questioni controverse, resa palese sia dal variegato corso della giurisprudenza in materia, sia dai profondi mutamenti della disciplina del lavoro pubblico privatizzati e delle conseguenti ricadute in tema di giurisdizione.

P.Q.M

La Corte dichiara la giurisdizione dell'Autorità giudiziaria amministrativa e compensa le spese del giudizio di regolamento.
Così deciso in Roma l'11 marzo 2004.

DEPOSITATA IN CANCELLERIA IN DATA 26 MAG. 2004.

TAR Calabria (Catanzaro) Sez. II ; decisione in forma semplificata del 7.3.2002: Copertura di posti di organico attraverso procedure selettive riservate al solo personale interno pur non trattandosi di professionalità acquisibili solo dall'interno dell'ente - illegittimità - giurisdizione del giudice amministrativo : sussistenza.

II Tribunale Amministrativo Regionale per la Calabria - Catanzaro

Sezione seconda

composto dai Signori Magistrati

dr. Francesco Bradileone	Presidente,
dr. Stefano Toschei	referendario
dr. Umberto Macello	referendario est.

ha pronunciato la seguente

DECISIONE IN FORMA SEMPLIFICATA

nella Camera di Consiglio del 7/3/2002,

Visto il ricorso n° 253/2002 proposto da ...;

contro

il **COMUNE** di , in persona del Sindaco pro – tempore,.....

e nei confronti di

per l'annullamento previa sospensione

- della, determina dirigenziale n°484 del 29.11.2001 (con relativo avviso di selezione interna) avente ad oggetto l'approvazione dell'avviso di selezione interna per progressione verticale in vista dell'assunzione a tempo indeterminato di n°2 istruttori Categoria C 1 Settore Area Finanziaria, di cui n° 1 Servizio Tributi e n° 1 Servizio Gestioni e Bilancio;

-nonché di ogni altro atto propedeutico e presupposto

FATTO E DIRITTO

Con delibera di G.M. n.27 del 22.3.2001, l'Amministrazione comunaleapprovava il piano triennale di fabbisogno del personale, individuando, in riferimento all'anno 2001, due posti vacanti da coprire nella Categ. C pos. 1 dell'Area finanziaria.

Con successiva delibera n° 357 del 21.11.2001, la Giunta Municipale approvava il piano annuale di reclutamento e sviluppo professionale del personale dipendente, proposto dal Direttore Generale.

In esso si prevedeva di coprire i posti vacanti mediante il ricorso alla progressione verticale, in applicazione di quanto disposto dal comma 2° dell'art. IV° del C.C.N.L. del 31.3.1999.

Ciò in considerazione del fatto che la tipologia dei compiti da assegnare "consiglia di avvalersi della professionalità acquisita all'interno del Comune".

Con determina dirigenziale n°484 del 29.11.2001, il Direttore Generale approvava il bando di concorso e, quindi, l'avviso della selezione interna per la copertura di n°2 posti di istruttore Catg. C pos. 1 dell'Area finanziaria, di cui n° 1 Servizi Tributi e n° I Servizio Gestione e Bilancio.

All'esito, svolta la procedura selettiva, venivano approvati, con delibera di G.M. n°417 del 28,12.2001, gli atti relativi alle operazioni concorsuali e la graduatoria finale.

Avverso i suddetti atti, con il gravame in epigrafe la ricorrente ha articolato le seguenti censure: violazione degli artt.3- 4- 51 -97 della Costituzione; violazione dell'art. 5 del d.p.r. 3/1957; violazione dell'ari. 36 del D. Lgs n°29/93; violazione e falsa applicazione dell'art. 6 della legge 127/97; violazione e falsa applicazione dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000; violazione della circolare del Ministero dell'Interno n°1 del .15.7.1997; violazione e falsa applicazione dell'art.. 4 del C. C. N. L. per il personale del comparto delle Regioni ~ Autonomie Locali; eccesso di potere per irragionevolezza, per ingiustizia manifesta.,. violazione del principio di trasparenza amministrativa in materia concorsuale

Si è costituita l'Amministrazione intimata che ha concluso per l'inammissibilità del gravame ovvero per il rigetto dello stesso siccome infondato.

Va, anzitutto, disattesa l'eccezione formulata, in rito, dall'Amministrazione resistente circa il difetto di giurisdizione dell'adito Giudice amministrativo. Appare, invero, evidente, avuto riguardo alla causa pretendi sottesa alla domanda introduttiva del presente giudizio, la configurabilità, in capo al ricorrente, di una situazione di interesse legittimo.

In tal modo va, invero, qualificata la pretesa di ogni cittadino, esterno all'Amministrazione ed aspirante a pubblici uffici, avverso le decisioni, di chiaro stampo organizzativo, che l'Amministrazione adotta in merito alle soluzioni selettive prescelte per la copertura dei posti vacanti.

Né, peraltro, può validamente ritenersi che l'azionabilità di siffatte pretese sia preclusa per effetto della dedotta interferenza con la fase pubblicistica di atti negoziali: appare, invero, evidente come la validità di quest'ultimi risulti direttamente condizionata dal sindacato esercitato principalmente sugli atti amministrativi presupposti.

.....

Il ricorso deve ritenersi fondato.

Rileva, infatti, il Collegio come, in perfetta aderenza ai principi di rango costituzionale compendiate nell'art. 98 della Cost., la normativa di settore tuttora imponga per l'assegnazione di pubblici uffici il ricorso a procedure concorsuali, che salvaguardino l'accesso dall'esterno (cfr. sentenza TAR Calabria – Catanzaro - 1108/2001, in relazione alla quale con l'ordinanza del n°5729 del 23/10/2001 il CdS ha respinto l'istanza di sospensione).

Tanto si evince, anzitutto, dal combinato disposto degli artt. 36 e 36 bis del D. Lgs. 29/93, i cui principi (oggi trasfusi nell'art. 35 del D. Lgs 165/2001), per effetto dell'espresso rinvio contemplato dall'art. 88 del D. Lgs. 267/2000, risultano applicabili anche agli Enti Locali.

Le disposizioni in commento, nel disciplinare la fase di reclutamento del personale, prevedono, infatti, che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene tramite procedure selettive, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantisca in misura adeguata l'accesso dall'esterno.

D'altro canto, ai sensi delle citate norme, i regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi -che gli Enti locali nell'esercizio della loro autonomia sono chiamati ad adottare - dovranno disciplinare "le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti" e, dunque, anche in modo da garantire l'accesso dall'esterno.

Vero è che il richiamato Testo Unico, all'art. 91, espressamente consente agli Enti Locali, che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie, di

prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, **ma ciò solo in relazione a particolari profili o figure caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.**

Lo stesso art. 4 del C.C.N.L. per il personale del comparto delle Regioni - Autonomie Locali ha disciplinato l'area operativa dell'istituto della progressione verticale nel rispetto dei suindicati principi, peraltro espressamente richiamati, limitandola ai posti che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno ovvero, con riferimento agli Enti che non versino nelle condizioni strutturalmente deficitarie, ai posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno degli stessi Enti.

Orbene, la delibera n°357, assunta dalla G.M.in data 21.11..2001 , recante l'approvazione del piano annuale di reclutamento e sviluppo professionale del personale dipendente, ancorché richiami le disposizioni suindicate, ne tradisce evidentemente lo spirito ed il contenuto precettivo.

In vero, restano del tutto obliolate -nel corredo motivazionale dell'atto gravato -le specifiche peculiarità caratterizzanti i profili cui si riferiscono i posti messi a concorso, tali da implicare una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'Ente, con conseguente necessità di privilegiare il ricorso alla progressione verticale rispetto a procedure concorsuali aperte all'esterno.

Né, allo scopo, è possibile valorizzare il generico riferimento ai presupposti legittimanti lo scorrimento interno contenuto nella proposta del Direttore Generale, parte integrante dell'atto deliberativo, in cui ci si limita a "consigliare", in ragione della tipologia dei compiti da assegnare, di avvalersi della professionalità acquisita all'interno del Comune.

Orbene, appare di evidenza intuitiva, anche a voler prescindere dalla natura meramente tautologica di tale argomentazione, **l'assoluta inconferenza, in base alla richiamata disciplina di settore, di mere ragioni di generica opportunità, apparendo, viceversa, necessario ancorare ogni scelta al siffatto tipo ad una rigorosa valutazione dell'imprescindibile nesso di interdipendenza logica tra il pregresso svolgimento di un'attività lavorativa alle dipendenze dell'Ente ed i requisiti di professionalità richiesti per l'assunzione della nuova qualifica.**

Alla stregua delle suesposte considerazioni s'impone l'accoglimento del ricorso con assorbimento degli ulteriori motivi di gravame, e, per l'effetto, l'annullamento della delibera di G.M. n°357 del 21.11.2001.

Per il principio dell'invalidità derivata l'illegittimità del precitato provvedimento riverbera i suoi effetti vizianti anche sugli atti consequenziali ... Viceversa, appare immune dalle censure compendiate nel proposto gravame sopra sinteticamente riportate, la delibera di G.M. n°97 del 22.3.2001, che, nell'approvare il programma triennale del fabbisogno del personale dipendente per il periodo 2001/2003, non contiene alcun riferimento ad opzioni vincolanti

da seguire nell'individuazione delle procedure selettive necessarie per la copertura dei posti vacanti, sicché, in parte qua il ricorso in epigrafe va, dunque, respinto.

Sussistono nondimeno giusti motivi per compensare le spese processuali.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Calabria, Sez. II, - Catanzaro ai sensi l'articolo 21 nono comma della legge 6 dicembre 1971, n. 1.034, nel testo sostituito dall'art. 3, primo comma, della Legge 21 luglio 2000 n. 205, definitivamente pronunciandosi sul ricorso in epigrafe, lo accoglie nei limiti indicati in motivazione.

Spese compensate.

Ordina che la presente decisione sia eseguita dall'autorità amministrativa. Così deciso in Catanzaro nella camera di consiglio del 7 marzo 2002.

Presidente

F. to Francesco Brandileone

Relatore

F.to Umberto Maiello

Progressione economica all'interno della categoria (Art. 5 CCNL del 31/3/1999)

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.

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:

- 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;
- 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;
- 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;

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:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 11 CCNL 5/10/2001

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.

N.B. Per la regola del costo medio, disapplicata, ma solo con effetto dal 23.1.2004, dall'art.34, comma 4 del CCNL del 22.1.2004, v. art. 16, comma 2, CCNL 1/4/1999

Sistema di valutazione (Art. 6 CCNL del 31/3/1999)

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.

Dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 1/4/1999

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 benefici economici connessi a tale ritardo.

Finanziamento delle progressioni orizzontali (Art. 34 CCNL 22.1.2004)

1. Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.
 2. Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
 3. Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art. 31, comma 2, vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.
 4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
 5. E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
-

Dichiarazione congiunta n. 22

Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento disciplina dell'art. 34, comma 5, le parti concordano nel ritenere che, per gli enti che abbiano sottoscritti accordi decentrati secondo l'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, trova applicazione la clausola derogatoria prevista dal comma 8, dello stesso art. 5 a decorrere dall'anno di riferimento dell'accordo.

**Integrazione delle posizioni economiche
(Art. 35 CCNL 22.1.2004)**

1. Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6 il cui valore economico è indicato nella tabella C allegata al presente CCNL.
2. I criteri di riferimento da utilizzare per le selezioni sono quelli già indicati nell'art. 5, comma 2, lett. a) per la posizione economica A 5 e nella lett. d) per le posizioni B7, C5 e D6 .
3. Anche per il finanziamento degli oneri conseguenti alle progressioni economiche di nuova istituzione, si conferma il vincolo di utilizzazione delle risorse di cui all'art. 31 comma 2.

**Partecipazione del personale comandato o distaccato
alle progressioni orizzontali e verticali
(Art. 19 CCNL 22.1.2004)**

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

**Dichiarazione congiunta n. 13
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Con riferimento alla disciplina dell'art. 19, le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore.

Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

399-5A. Caratteristiche della progressione economica.

399-5A1. 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

399-5B. Il percorso per realizzare le progressioni economiche all'interno della categoria.

399-5B1. 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).

In merito alla quantificazione ed al finanziamento del fondo annuale per le progressioni orizzontali, l'art. 34 del CCNL del 22/1/2004 ha confermato che l'intero importo annuale, comprensivo della 13^a mensilità, correlata alle progressioni orizzontali deve essere prelevato dalle risorse decentrate stabili. Quando il personale interessato cessa dal servizio, oppure fruisce di progressione verticale, gli importi percepiti a titolo di progressione orizzontale tornano nelle risorse decentrate stabili.

399-5C. Finanziamento

399-5C1. Con quali modalità deve essere erogato l'importo corrispondente al valore della posizione economica di sviluppo acquisita per effetto di progressione economica?

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.

399-5C2. 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

Categorie e posizioni	Incrementi tabellari complessivi	Incrementi tabellari della colonna 2, distinti per:	
		Posizioni iniziali Posizioni sviluppo	
1	2	3	4
D5	136.000	116.000	20.000
D4	130.000	116.000	14.000
D3	116.000	116.000	0
D2	116.000	116.000	0
D1	116.000	116.000	-
C4	116.000	96.000	20.000
C3	109.000	96.000	13.000
C2	101.000	96.000	5.000
C1	96.000	96.000	-
B6	96.000	89.000	7.000
B5	95.000	89.000	6.000
B4	93.000	89.000	4.000
B3	89.000	89.000	0
B2	89.000	89.000	0
B1	89.000	89.000	-
A4	89.000	82.000	7.000
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

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^a) e l'ulteriore importo di L. 60.000 (più la 13^a) 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[^]) 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).

Si tenga presente che i criteri per la determinazione dei benefici stipendiali contrattuali sono identici a quelli utilizzati dall'art. 29 del CCNL del 22/1/2004. Tutti gli incrementi, compresi i maggiori valori corrisposti alle posizioni di sviluppo economico, sono a carico dei bilanci degli enti. Gli importi complessivi in godimento a titolo di progressione economica (sia per la parte prelevata dall'ex art. 15 del CCNL dell'1/4/1999, sia per la parte a carico dei bilanci) ritorna nella disponibilità delle risorse decentrate stabili in occasione di cessazioni dal servizio o di progressioni verticali (art. 34, comma 4, CCNL del 22/1/2004).

399-5C3. Il maggior incremento stipendiale attribuito al dipendente in posizione C3, pari a € 3,98 mensili (47,76 annui per 12 mensilità oppure 51,74 per 13 mensilità), dovrà essere finanziato con oneri a carico del bilancio dell'Ente o dovrà essere finanziato con le risorse decentrate decurtando di fatto gli altri istituti tra i quali la produttività collettiva?

Per il solo personale in servizio alla data del 22.1.2004, (o che sia stato in servizio nel periodo decorrente dal gennaio 2002 al 22 gennaio 2004) il maggior incremento stipendiale collegato alle posizioni economiche già acquisite alla medesima data, sono a carico del bilancio dell'ente.

399-5C4. In caso di assunzione a seguito di trasferimento da altro ente, l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento da parte del lavoratore interessato come viene finanziata? A carico del bilancio o a carico delle risorse decentrate stabili?

Riteniamo che il nostro orientamento debba essere caratterizzato da estrema cautela, anche per la salvaguardia degli equilibri di bilancio degli enti.

Nel caso segnalato, pertanto, ci sembra doveroso rispettare correttamente il vincolo posto dall'art. 34, comma 1, del ccnl 22.1.2004 che impone un rigido finanziamento degli oneri per progressione orizzontale sempre e soltanto a carico delle risorse decentrate stabili.

399-5C5. Un ente ha effettuato n. 2 progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.1999 e 1.1.2000, determinandone il costo a carico delle risorse decentrate in ragione degli incrementi previsti dal CCNL 1.4.99 allora vigente (es. costo di una progressione da C1 a C3 pari a € 70,11 mensili oltre 13[^]).

In seguito all'applicazione dei CCNL del 5.10.01 e del 22.1.04 il costo di progressione orizzontale del dipendente in C3 è stato rivalutato rispettivamente di € 6.71 e di € 3.98 mensili oltre 13[^].

Si formulano i seguenti quesiti:

1. L'importo da portare oggi in deduzione delle risorse decentrate è quello iniziale di € 70.11, considerato che l'art. 29 del CCNL 22.1.2004 e la dichiarazione congiunta n. 14 sembrano stabilire che gli incrementi rispetto alla posizione iniziale (€ 6.71 e € 3.98) sono a carico del bilancio?

2. Il fondo di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) CCNL 1.4.99 è composto dal costo iniziale di progressione orizzontale (€ 70.11), con risorse prelevate dal fondo, e dai successivi adeguamenti (€ 6.71 ed € 3.98) con risorse prelevate dal bilancio dell'ente?

3. Quando il dipendente cessa dal servizio libera a favore del fondo il solo costo iniziale (€ 70.11) o anche le successive rivalutazioni (€ 6.71 ed € 3.98)?

La estrema chiarezza dei quesiti, ci consente una altrettanto chiara e sintetica risposta.

In merito ai primi due quesiti la risposta è affermativa , per quanto attiene al terzo specifichiamo che alle risorse decentrate stabili affluiranno sia il costo iniziale sia le successive rivalutazioni, (a carico dei bilanci) derivanti dagli incrementi contrattuali.

399-5D. Personale destinatario.

399-5D1. 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.

399-5D2. E' possibile escludere dalle selezioni per la progressione economica orizzontale il personale che abbia effettuato lunghi periodi di assenza? Il direttore generale dell'ente può sostituirsi, nella valutazione, al "funzionario responsabile" ? A chi è possibile presentare eventuali ricorsi e entro quale termine ?

L'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, ai fini dell'attuazione della progressione orizzontale nella categoria, prevede espressamente 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 avrà, evidentemente, scarse possibilità di attribuzione del beneficio.

Circa la possibilità per il Direttore Generale di sostituirsi al "funzionario responsabile" nella valutazione, riteniamo che, trattandosi di un problema tipicamente organizzativo, debba farsi riferimento alle disposizioni regolamentari adottate dall'ente.

L'eventuale ricorso avverso la valutazione effettuata dovrà essere proposto al giudice ordinario, previo espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui agli artt. 65 e 66 del D. Lgs. 165/2001; in alternativa è anche possibile deferire la controversia all'Arbitro Unico di cui al CCNQ sottoscritto il 23.1.2001(entrato in vigore il 31.1.2001 ed avente validità biennale) che è tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dal citato art. 66 (ex art. 69 bis del D. Lgs. 29/93).

I termini per il ricorso sono quelli previsti per la prescrizione.

399-5D3. 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 viliate 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.

399-5D4. Può il personale comandato presso altri enti partecipare alle progressioni orizzontali nell'ente di appartenenza?

Tutto il personale dipendente, anche se comandato, ha 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.

Quanto sopra è confermato dall'art.19 del CCNL del 22/1/2004.

399-5D5. 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.

Le predette indicazioni trovano sostanziale conferma nell'art. 19 del CCNL del 22/1/2004 che sancisce esplicitamente il diritto del personale comandato o distaccato a partecipare alla valutazione per l'attribuzione della progressione economica presso l'ente di appartenenza.

399-5D7. 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.

399-5E. La valutazione annuale del personale.

399-5E1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica, ha cadenza annuale ?

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".

399-5E2. 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.

399-5E3. 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.

399-5F. Decorrenze.

399-5F1. 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.

399-5F2. Le nuove posizioni di sviluppo economico introdotte in ciascuna categoria dall'art. 35 del CCNL del 22.1.2004 (A5, B7, C5, e D6) possono essere attribuite e remunerate con decorrenza 1.1.2003?

No. L'art.35, comma 1, espressamente introduce le nuove posizioni "..... a valere per l'anno 2004". Tale indicazione contrattuale sta a significare che l'anno di riferimento per la loro attribuzione è il 2004 e che, quindi, le nuove posizioni economiche potranno essere riconosciute (e quindi remunerate) solo a seguito della conclusione dei processi di valutazione delle prestazioni del personale riferiti a tale anno.

399-5F3. Le nuove posizioni di sviluppo economico (A5, B7, C5 e D6) possono essere riconosciute e pagate anche con decorrenza 1.1.2003, come indicato nella tabella C allegata al ccnl ?

La risposta è sicuramente negativa.

La decorrenza per la validità delle nuove posizioni finali di sviluppo economico di ogni categoria è chiaramente stabilita dall'art. 35 del ccnl che fissa la data del gennaio 2004.

La indicazione del gennaio 2003 della tabella C deve essere riferita ai soli valori delle progressioni economiche previste dal precedente ccnl, rivalutate per effetto del presente rinnovo contrattuale.

399-5G. Effetti sul trattamento economico.

399-5G1. 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.

Quanto sopra risulta in modo inequivocabile dall'art.4, comma 6 del CCNL del 5.10.2001 e dall'art.32, comma 9 del CCNL del 22.1.2004.

399-5G2. A seguito dell'attribuzione della progressione economica ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il dipendente ha diritto alla riliquidazione, per l'anno di riferimento della valutazione, delle voci del trattamento economico variabile (come l'indennità di turno, reperibilità, straordinario, ecc.) che fanno riferimento, ai fini della loro quantificazione, alla nozione di retribuzione che ricomprende anche le progressioni economiche orizzontali (art.52, comma 2, lett.b e lett.c)?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che si esprime nel senso della spettanza del diritto, in conseguenza proprio delle espresse previsioni contrattuali dell'art.52, comma 2, lett.b) e c), alle quali fanno riferimento le altre clausole contrattuali per la quantificazione del trattamento economico accessorio.

399-5G3. Il ccnl del 22.1.2004 prevede la costituzione – con decorrenza dal 31.12.2003 – di due nuove “categorie”, B7 e D6 (accesso B3 e D3). A queste nuove categorie compete l'assegno personale per differenza di I.I.S.?

In verità le nuove posizioni economiche di sviluppo orizzontale sono quattro, una per categoria, e non sono “categorie” e non sono riservate solo al personale con accesso in B3 o D3.

Confermiamo che l'assegno ad personam è strettamente collegato al singolo lavoratore che ha acquisito il diritto a percepirlo. L'assegno per conservare il differenziale di I.I.S. spetta solo ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del ccnl, che lo conservano anche quando dovessero beneficiare di una qualunque progressione economica, ivi comprese quelle finali di nuova istituzione. L'assegno non compete ai nuovi assunti dal giorno successivo a quello di sottoscrizione del ccnl.

399-5H. Il vincolo del costo medio

399-5H1. Le progressioni orizzontali relative all'anno 2003 possono essere effettuate senza il vincolo del costo medio, disapplicato dal nuovo ccnl?

La risposta è negativa. Il vincolo del costo medio è stato certamente disapplicato dall'art. 34, comma 5, ma la relativa efficacia decorre solo dal 23 gennaio 2004 e, quindi, non può essere retroattiva. Pertanto le progressioni

orizzontali dell'anno 2003 devono ancora rispettare il predetto vincolo del costo medio.

399-5H2. Avendo accantonato le somme per le progressioni economiche dell'anno 2002 e non avendole corrisposte, visti i vincoli degli artt. 5 e 16 del ccnl dell' 1.4.1999, si chiede se è possibile corrispondere le predette progressioni dal gennaio 2002, vista la disapplicazione del vincolo del costo medio.

Il vincolo del costo medio vale ancora sia per l'anno 2002, sia per l'anno 2003; esso è stato disapplicato solo dal 23 gennaio 2004 e, quindi, non trova più applicazione solo per le progressioni economiche i cui oneri avranno decorrenza dal medesimo anno 2004.

399-5H3. A decorrere dalla entrata in vigore del nuovo contratto (23.01.2004) è disapplicato l'art.16, comma 2, del CCNL 1.4.1999. E' possibile interpretare la clausola contrattuale (art.34, comma 5, del ccnl 22.1.2004) nel senso che la disapplicazione vale per le progressioni attribuite da tale data, anche se con decorrenza antecedente?

E' del tutto evidente che la risposta non può che essere negativa. Si tratterebbe di un comportamento gravemente scorretto e irragionevole! Per l'anno 2003 resta confermato il vincolo del costo medio anche per le progressioni orizzontali decise dopo il CCNL 22.1.2004, con decorrenza 2003.

399-5I. Altri problemi applicativi

399-5I1. 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.

399-512. Quali sono gli effetti della sentenza con la quale il TAR ha annullato un provvedimento di destituzione dall'impiego ? In particolare, il periodo intercorso tra la destituzione e la riammissione in servizio è utile ai fini della maturazione delle ferie e ai fini della progressione economica all'interno della categoria ?

In base ai principi generali, la sentenza di annullamento pronunciata dal TAR comporta la necessità di riammettere in servizio il dipendente, di corrispondergli le retribuzioni non pagate e di collocarlo nella posizione in cui si sarebbe trovato se il licenziamento non ci fosse stato.

Il periodo trascorso tra la destituzione e la riammissione non è tuttavia utile ai fini della maturazione delle ferie: infatti, la giurisprudenza tende a collegare il diritto alla maturazione delle ferie **al solo servizio effettivamente prestato** (CdS, Sez. III n. 1127/1988; Cassaz. n.6872 del 1988).

Per quanto riguarda, infine, il diritto alla progressione economica nella categoria, crediamo sia necessaria qualche ulteriore precisazione: l'effetto ripristinatorio proprio dell'annullamento comporta, infatti, la necessità di rivedere le graduatorie relative alle progressioni economiche orizzontali perché elaborate sulla base di una situazione di fatto diversa da quella determinatasi, con effetto retroattivo, a seguito della sentenza.

Questo non significa, però, che il vostro dipendente abbia senz'altro diritto alla progressione economica; questa, infatti, in base agli artt.5 e 6 del CCNL del 31.3.1999, presuppone comunque una **valutazione dell'attività svolta**, valutazione che, nella fattispecie, non può prescindere dalla circostanza che il dipendente è stato assente per un lungo periodo; pertanto, anche se è necessario rivedere le graduatorie e valutare tutti i dipendenti che risultano in

servizio nel periodo di valutazione considerato (compreso il lavoratore riammesso dal TAR) è tuttavia evidente che quanti siano stati del tutto assenti o assenti per molto tempo avranno ben scarse possibilità di vedersi attribuire il beneficio (sul punto, seppure con riferimento ad altre ipotesi di assenza, l'orientamento dell'Aran è ormai consolidato).

399-513. Per alcune Amministrazioni risulta indispensabile conoscere l'importo della progressione orizzontale. Sulla busta paga è da ritenersi corretto lo scorporo della retribuzione tabellare (di cui alla tabella B allegata al ccnl) in due distinte voci: stipendio tabellare e progressione orizzontale?

Si. Riteniamo che sia assolutamente indispensabile individuare, come voce autonoma del trattamento economico dei lavoratori, gli importi in godimento a titolo di progressione economica; un tale adempimento doveva essere attuato anche secondo la previgente disciplina contrattuale che prescriveva, e prescrive ancora, che deve essere istituito un fondo speciale.

Mediante la individuazione come voce autonoma retributiva, sarà più semplice corrispondere gli incrementi collegati proprio alla posizione economica acquisita, e, al momento della cessazione dal servizio o di passaggio a categoria superiore, sarà altrettanto semplice disporre la immediata riacquisizione degli stessi importi nelle disponibilità delle risorse decentrate stabili.

**Area delle posizioni organizzative
(Art. 8 CCNL del 31/3/1999)**

(Gli orientamenti applicativi dell'Aran sono collocati dopo l'art. 11)

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

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;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

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.

Valorizzazione delle alte professionalità (Art. 10 CCNL 22.1.2004)

1. Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti:

a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

3. Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:

a) per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;

b) per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;

c) per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.

4. L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente. Le risorse previste dall'art. 32, comma 7, integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo^(Per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative diverse dalle "alte professionalità" si veda, più avanti, l'art.10 del CCNL del 31.3.1999).

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative (Art. 9 CCNL del 31/3/1999)

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.
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.
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.
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.

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.

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:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. **29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7 e 9 e dal titolo II, capo II** (Ora d.Lgs. n.165/2001 e, in particolare, dagli artt. 4,5,7,8 e dal titolo II, capo II),

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione

CCNL del 18.12.2003

Interpretazione autentica dell'articolo 9 del CCNL del 31/3/1999 in relazione agli artt. 8 e 16 dello stesso CCNL nonché in relazione agli artt. 4 e 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999.

(si omettono le premesse)

ART.1

1) E' pienamente confermata la disciplina della revoca degli incarichi per le posizioni organizzative contenuta nell'art. 9, commi 3 e 4, del CCNL del 31/3/1999.

2) E' altresì confermata la disciplina delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, contenuta negli artt. 16 del CCNL del 31/3/1999 e 4 del CCNL dell'1/4/1999, e di quelle oggetto di concertazione, contenuta negli artt. 8 del CCNL dell'1/4/1999 e 16, comma 2, del CCNL del 31/3/1999.

**Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
(Art. 10 CCNL del 31/3/1999)**

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.
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
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.
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.

Disposizioni a favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche (Art. 11 CCNL del 31/3/1999)

1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui **all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998** (ora art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000) 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.
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.
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.
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.

Posizioni organizzative apicali Art. 15 CCNL 22.1.2004

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999.

Dichiarazione congiunta n. 12 Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento al contenuto dell'art. 15, le parti concordano nell'affermare che la disciplina ivi prevista ha come destinatari tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali che non abbiano personale con qualifica dirigenziale.

Posizioni organizzative e tempo parziale (Art.11 CCNL 22.1.2004)

1. All'art. 4 del CCNL del 14.9.2000, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

"2.bis. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione".

399-8A. Caratteristiche delle posizioni organizzative.

399-8A1. 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. Il punto è stato definitivamente chiarito dall'art.15 del CCNL del 22.1.2004. 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.

104-10A. Alte professionalità.

104.10A1. La disciplina delle posizioni organizzative non attinenti alla direzione di struttura, di cui all'art.8, comma 1, lett. b) e c.), del ccnl del 31.3.1999, continua ad applicarsi anche dopo l'introduzione delle alte professionalità di cui all'art.10 del ccnl del 22.1.2004?

Si. Infatti, espressamente, l'art.10, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 stabilisce che gli incarichi di alta professionalità delle lett. b) e c) dell'art.8 del CCNL del 31.3.1999 sono conferiti nell'ambito della disciplina del citato art.8, comma 1, lett. b) e c). Quindi, l'art.10 non ha abrogato l'art. 8, ma ha solo inserito al suo interno le nuove regole concernenti la valorizzazione delle alte professionalità.

104.10A2. Il principio relativo alla adozione degli atti di diritto comune per la valorizzazione delle alte professionalità, di competenza dei dirigenti, trova applicazione anche con riferimento agli adempimenti per la applicazione della disciplina delle PO di cui alla lettera a) dell'art. 8, del CCNL 31.3.1999?

La risposta è sicuramente positiva. Tutta la attività di gestione e di applicazione delle discipline dei contratti collettivi di lavoro é di competenza della dirigenza, che vi provvede mediante decisioni adottate con i poteri e le capacità dei privati datori di lavoro, nel rispetto del vincolo posto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001.

104.10A3. Ad un dipendente inquadrato in categoria D, con incarico di P.O. ai sensi della lett. a), dell'art.8 del CCNL 31.3.1999, può essere

attribuito anche un incarico di alta professionalità, ai sensi dell'art.10, comma 2, lett. a), del CCNL del 22.1.2004, elevando la retribuzione di posizione a 16.000 euro?

La risposta è negativa. Gli incarichi di P.O. ai sensi della lett. a) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999, erano e restano diversi e autonomi rispetto agli incarichi delle lett. b) e c) del medesimo articolo. Conseguentemente al personale già titolare di un incarico ai sensi dell'art.8, lett. a) non possono essere attribuiti anche, e contemporaneamente, incarichi di alta professionalità, che, come è noto, si collocano proprio all'interno della generale disciplina dell'art.8, comma 1, lett. b) e c). Sugeriamo di prendere visione anche della relazione al CCNL pubblicata sul nostro sito.

104.10A4. L'art.10 del CCNL del 22.1.2004 prevede che l'importo della retribuzione di posizione per le alte professionalità varia da un minimo di € 5.160,66 ad un massimo di € 16.000,00 ; si chiede di sapere se ai funzionari che già godevano di detta indennità nella misura massima di £.25.000.000 (oggi € 12.911,42), sia automaticamente attribuibile l'indennità di € 16.000,00, con la medesima decorrenza contrattuale dei benefici economici (01.01.2002).

L'art.10 non consente alcun automatismo (o retroattività) ma solo nuovi spazi di flessibilità nella "pesatura" delle posizioni organizzative, con esclusivo riferimento agli incarichi relativi alle alte professionalità . Il valore massimo di € 16.000, infatti, non è applicabile agli incarichi della lett. a) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999 (incarichi dei servizi o delle strutture organizzative apicali!). Per l'effettivo riconoscimento dei nuovi valori è necessario che l'ente proceda, ex novo, alla preventiva definizione di tutti gli aspetti della nuova disciplina indicati nell'art.10 del ccnl del 22 1.2004.

104.10A5. In un comune privo di figure dirigenziali è stato istituito un apposito "fondo" (distinto dalle risorse dell'art. 15 del CCNL del 1 .4.1999) per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi nominati dal Sindaco. Si formulano i seguenti quesiti:

1) le risorse corrispondenti allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, destinate a remunerare gli incarichi delle alte professionalità (art. 32, comma 7 e art. 10, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) devono essere inserite tra le risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004) oppure tra quelle del "fondo" della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.?

2) l'incremento delle predette risorse decorre dell'anno in cui viene istituita la posizione di alta professionalità o si devono calcolare comunque a partire dall'anno 2003?

3) Se non si intende istituire una posizione di alta professionalità, si deve comunque integrare il "fondo" dello 0,20% del monte salari 2001?

In merito ai quesiti formulati si specifica quanto segue:

1) la disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999, prevede chiaramente che gli enti privi di dirigenza, non sono tenuti alla "formale"

costituzione di uno specifico "fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.;

2) l'incremento dello 0,20% del monte salari 2001 (di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004) non deve essere ricompreso né tra le risorse decentrate stabili né tra quelle variabili (non sono infatti citate nei commi 2 e 3 dell'art. 32); le stesse risorse sono state destinate dal CCNL alla remunerazione

esclusiva degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 10, ed incrementano quelle già utilizzate dagli enti per analogo titolo;

3) nel caso l'ente non intenda istituire posizioni di responsabilità di alta professionalità, e di conseguenza, non affida i relativi incarichi, le ripetute risorse dello 0,20% non possono comunque , per ora, essere destinate ad altre finalità. Sugeriamo di calcolare e accantonare le risorse in questione, dall'anno 2003 compreso, convinti che il prossimo rinnovo contrattuale per il biennio 2004/05, fornirà utili chiarimenti sullo specifico problema.

104-11A. Posizioni organizzative a tempo parziale

104-11A1. In un ente con dirigenza è possibile il conferimento di un incarico di P.O. ad un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale?

Negli enti con dirigenza, resta confermata la assoluta incompatibilità di un rapporto di lavoro a tempo parziale con incarichi di P.O, con riferimento a tutte le diverse tipologie possibili.(lettere a), b) e c) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999).

104-11A2. Il riproporzionamento dell'indennità di posizione e di risultato per le posizioni organizzative a tempo parziale ha valenza retroattiva?

No. Le clausole contrattuali, e quindi anche quella dell'art.23 del ccnl del 22.1.2004, in conformità agli ormai consolidati principi generali in materia di contrattazione, non hanno efficacia retroattiva e pertanto producono i loro effetti solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del CCNL. L'efficacia retroattiva è possibile solo nei casi in cui le medesime clausole contrattuali espressamente la prevedano, come avviene, ad esempio, per gli incrementi stipendiali.

399-8B. Procedura per l'attivazione delle posizioni organizzative.

399-8B1. 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 31.09.1999.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.45 del D.Lgs.165/2001 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".

399-8B2. 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.

399-8B3. 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.

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

399-8C. Finanziamento.

399-8C1. 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.

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

399-8C2. Alcune precisazioni circa il finanziamento, la quantificazione e la corresponsione dell'indennità di risultato solo negli enti con dirigenza.

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).

Ricordiamo che:

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

399-8C3. E' possibile, in un Comune privo di dirigenza, utilizzare le risorse destinate al fondo di produttività per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei responsabili di servizio ?

In generale, deve escludersi, anche per gli enti di grandi dimensioni, che le somme destinate annualmente al fondo di produttività possano essere utilizzate per finanziare il fondo di cui all'art.17, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999; se la contrattazione integrativa decentrata ha deciso di destinare un certo importo al fondo per la produttività collettiva si è creato un vincolo di destinazione che impedisce, per quell'anno, di utilizzare quelle risorse per altri scopi; le risorse eventualmente non utilizzate potranno poi essere riportate in aumento delle risorse dell'anno successivo (art.17 citato, comma 5) e sarà la contrattazione integrativa a stabilire, nel nuovo anno, la loro destinazione (prestando attenzione al fatto che l'anno successivo quelle risorse "aggiuntive" potrebbero non essere più disponibili);

Con riferimento al contenuto specifico del quesito, la questione è ancora più delicata perché il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, per gli enti di piccole dimensioni che abbiano dato applicazione all'art.11 del CCNL del 31.3.1999, è in gran parte a carico del bilancio dell'ente e non a carico delle risorse di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 (v. art.11, commi 1 e 3 del CCNL del 31.3.1999); inoltre, l'art.10, comma 1 dello stesso CCNL, prevede che il predetto trattamento economico assorbe tutte le competenze accessorie previste dal vigente CCNL. Dal collegamento delle due disposizioni emerge chiaramente che è a carico dei bilanci dei Comuni tutto l'onere eccedente la quota di risorse già utilizzata 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. **Deve pertanto escludersi, a maggior ragione, che le risorse destinate al fondo di produttività possano essere utilizzate per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei vostri responsabili di servizio.**

399-9A. Conferimento e revoca degli incarichi.

399-9A1. Qual'è, all'interno dell'ente, il soggetto competente per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa ?

A nostro modo di vedere, **negli enti con dirigenza** gli incarichi di posizione organizzativa devono essere conferiti dagli stessi soggetti che hanno il potere di individuare ed istituire tali posizioni di lavoro e cioè **dal dirigente o dai dirigenti preposti alle strutture di massima dimensione, secondo il disegno organizzativo dell'ente.**

Occorre infatti considerare che nel nuovo assetto delle fonti che disciplinano l'esercizio del potere di organizzazione e i poteri della dirigenza (D.Lgs.165/2001 e L.145/2002) si è molto ridotto lo spazio riservato alle fonti pubblicistiche e si è molto ampliata l'area dei poteri datoriali di diritto comune (il potere direttivo del datore di lavoro) che vengono esercitati secondo le competenze stabilite nel regolamento degli uffici e dei servizi; tale regolamento, peraltro, ai sensi dell'art.2, comma 1 lettera b) del D.Lgs.165/2001 deve garantire adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'art. 5, comma 2 (e quindi con i poteri del privato datore di lavoro).

Negli enti privi di dirigenza, tutti gli incarichi di responsabilità dei servizi apicali è affidata all'organo di direzione politica (si veda in particolare l'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000).

399-9A2. 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,".

Consequente, 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.

399-9A3. 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.

399-9A4. 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.

399-9A5. 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.

399-9A6. Ente privo di posizioni di qualifica dirigenziale che abbia applicato la disciplina dell'area della posizioni organizzative ai responsabili dei servizi ai sensi dell'art.11, comma 1 del CCNL del 31.3.1999: in caso di assenza per malattia di lunga durata, è possibile revocare l'incarico di posizione organizzativa al responsabile di servizio?

Questa Agenzia ha già avuto modo di chiarire (v. risposta 399-8D1) che spetta all'autonoma potestà regolamentare degli enti la determinazione della disciplina di dettaglio delle posizioni organizzative, con particolare riferimento alle ipotesi di assenza del responsabile delle stesse. 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. In mancanza di specifica regolamentazione, a parte gli aspetti pur rilevanti connessi alla erogazione della retribuzione di posizione, si potrebbe anche dubitare della 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.

Nel vostro caso, i responsabili di posizione organizzativa coincidono con i responsabili dei servizi: pertanto, fino a quando essi mantengono la responsabilità dei servizi hanno senz'altro diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato (quest'ultima, però solo se hanno conseguito risultati apprezzabili e in misura proporzionale agli stessi).

Riteniamo, in sostanza, che il problema non riguardi l'applicazione del CCNL ma problemi tipicamente organizzativi da risolvere sulla base delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento: in particolare, è il regolamento dell'ente che deve disciplinare le modalità di conferimento e di revoca della responsabilità dei servizi.

399-11A. Comuni privi di dirigenza (si vedano anche i paragrafi sul finanziamento, sul conferimento degli incarichi e sulle posizioni a tempo parziale).

399-11A1. Il regolamento di un comune privo di dirigenza prevede la istituzione dei Settori, come strutture apicali; lo stesso regolamento consente che le funzioni dirigenziali ex art. 107 del TUEL possono essere attribuite solo ad alcuni capisettore, i settori con responsabile privo di funzioni dirigenziali è inserito funzionalmente in altro settore al cui responsabile sono attribuite le funzioni gestionali dirigenziali. Secondo l'art. 15 del CCNL 22.1.2004 la posizione organizzativa deve essere riconosciuta a tutti i Capi - settore, con relativa attribuzione della retribuzione e del risultato?

Le scelte organizzative degli enti sono sicuramente autonome ma devono sempre essere caratterizzate da principi di ragionevolezza per assicurare la corretta funzionalità delle strutture per il conseguimento del massimo livello di soddisfacimento delle competenze istituzionali.

La situazione esposta nel quesito, ci sembra invece del tutto arbitraria con il rischio di creare confusione e conflitto sia tra i soggetti interni interessati sia nei rapporti tra gli utenti esterni all'ente.

E' evidente, comunque, che nel caso in cui un capo - settore, non abbia anche l'affidamento dei poteri dirigenziali, in quanto la sua struttura è inserita in altro settore il cui responsabile ha tutti i poteri decisionali, non può trovare applicazione la disciplina della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.

399-11A2. 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. 52, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'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. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

Ricordiamo, infine, che 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

399-11A3. 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.

Ricordiamo anche che:

§ 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

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

399-9B. Sostituzione nell'incarico.

399-9B1. 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. 165/2001 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.

In alternativa, la contrattazione decentrata integrativa 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. Naturalmente dovranno essere utilizzati solo gli istituti indicati nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, non essendo consentito, né all'Ente né alla contrattazione decentrata, di individuare nuove e diverse indennità o compensi, comunque denominati.

399-9B2. Qual è il trattamento economico da riconoscere al responsabile di posizione organizzativa che sostituisca nelle funzioni (con incarico ad interim) una collega assente per congedo di maternità (anche lei responsabile di posizione organizzativa) ?

L'art.17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività."

Tale trattamento economico si applica in tutti i casi di congedo di maternità oggi disciplinati dagli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 151/2001.

Questa Agenzia ha sempre escluso che, in relazione alla stessa posizione organizzativa, sia possibile corrispondere due retribuzioni di posizione (una per la titolare in congedo di maternità ed una per il sostituto).

Nel caso esposto, riteniamo che l'unica soluzione possibile sia quella di valutare la possibilità di corrispondere al sostituto la retribuzione di risultato eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) alla dipendente in maternità.

Infatti, anche se la retribuzione di risultato non è direttamente collegata alla presenza in servizio, trattandosi 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, è ragionevole presumere che i periodi di assenza per congedo di maternità incidano negativamente su tale aspetto, determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere (fino ad annullarlo, quando dalla valutazione, che deve comunque essere effettuata, emerga che risultati conseguiti non siano apprezzabili). In tale ipotesi, siamo del parere che non vi sarebbe alcun problema ad attribuire la retribuzione di risultato eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) alla dipendente in maternità all'altro responsabile di posizione organizzativa incaricato di sostituirla.

Conveniamo, pertanto, che questa problematica dovrà essere opportunamente affrontata e chiarita dal prossimo CCNL.

399-8D. Assenze.

399-8D1. 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.

399-8D2. 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.

399-8D3. 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.

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

399-8D4. 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.

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

399-8D5. 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 399-8D1). 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.

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

399-8D6. Il dipendente in aspettativa per dottorato di ricerca con rinuncia alla borsa di studio ha diritto, ai sensi dell'art.52, comma 57 della L.448/2001, alla conservazione della retribuzione di posizione e di risultato in godimento ? Anche in caso di scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di aspettativa o in caso di successive modifiche organizzative ? Se sì, è possibile frazionare in più periodi l'aspettativa in modo da garantire, almeno in parte, l'effettivo espletamento dei compiti ai quali è collegata la retribuzione di posizione e di risultato?

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

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

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

A proposito della retribuzione di risultato, non possiamo che ribadire, invece, quanto già precisato da questa Agenzia in casi analoghi: i relativi compensi possono essere corrisposti solo a fronte di prestazioni effettive di lavoro, opportunamente valutate (positivamente) rispetto agli obiettivi assegnati. Per quanto riguarda, infine, l'eventuale possibilità di frazionare il periodo di aspettativa, si tratta di una ipotesi non prevista espressamente dalla legge; anzi, il fatto che essa si riferisca sempre e soltanto a "il periodo ..." sembra

decisamente escludere ogni ipotesi di frazionamento.

399-8E. Orario di lavoro.

399-8E1. 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.

399-8E2. 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.

399-8E3. 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 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.

399-8E4. 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.

399-8E5. Se un ente adotta un orario di lavoro articolato su 38 ore settimanali su sei giorni per tre settimane e 30 ore settimanali su cinque giorni per la quarta settimana, è possibile che anche il responsabile di posizione organizzativa fruisca, nella quarta settimana e con libera scelta del giorno, del previsto "riposo compensativo"?

Siamo sempre stati dell'avviso che non sia possibile che i responsabili delle posizioni organizzative fruiscano di "riposi compensativi" per le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario d'obbligo contrattuale, eccezion fatta per i casi dell'attività lavorativa prestata in giorno destinato al riposo settimanale o in occasione dello straordinario elettorale (nelle nostre risposte abbiamo anche chiarito che non sono 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).

Tuttavia, se l'articolazione oraria da voi adottata (38 ore settimanali su sei giorni per tre settimane e 30 ore settimanali su cinque giorni la quarta settimana) fosse stata perfettamente riconducibile al modello dell'articolazione

plurisettimanale dell'orario di lavoro delineato dall'art.17 del CCNL del 6.7.1995 (v. anche art.3, comma 2 D.Lgs.66/2003), non vi sarebbe stato alcun problema neppure per i responsabili di posizione organizzativa perché, in quel caso, non si sarebbe trattato di fruizione di un giorno di riposo compensativo, ma del rispetto dell'orario di lavoro stabilito dall'ente, che tutti i dipendenti, compresi i responsabili di posizione organizzativa, sono tenuti ad osservare. La vostra articolazione oraria, però, non corrisponde esattamente al citato modello contrattuale: secondo il CCNL, infatti, l'articolazione plurisettimanale, che deve essere adottata previa concertazione con le OO.SS, presuppone una **programmazione dei calendari di lavoro**, con la conseguenza che è l'ente a stabilire, in funzione delle sue esigenze, le giornate in cui la prestazione non è dovuta o è dovuta in misura ridotta; nel caso esposto, invece, è il dipendente a scegliere, a sua discrezione, il giorno di "riposo".

399-10. Trattamento economico.

399-10A.Questioni emerse in sede di prima applicazione.

399-10A1. 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 vigore 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.

399-10A2. 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 del 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.

399-10A3. 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.

399-10B. Retribuzione di posizione e di risultato – in generale.

399-10B1. A quale soggetto istituzionale spetta il compito di determinare i valori delle retribuzioni di posizione per il personale dell'area delle posizioni organizzative ?

Il quesito concerne anche aspetti tipicamente organizzativi che esulano dalla competenza dell'Aran; riteniamo tuttavia utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

L'art. 10, comma 2 del CCNL del 31.3.1999, con una espressione volutamente generica, si limita a prevedere che "ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate".

Il successivo art. 16, comma 2 lettera b), richiamato dall'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999, prevede, a sua volta, che sia oggetto di concertazione la definizione dei criteri generali per la disciplina della valutazione delle posizioni organizzative e della relativa graduazione delle funzioni. Il soggetto decisore competente secondo l'ordinamento dell'ente, sulla base anche delle indicazioni eventualmente assunte e degli impegni assunti in sede di concertazione (così come riportati nel relativo verbale), formalizzerà in un apposito documento i criteri e gli indirizzi applicativi in materia, specificando anche le risorse a tal fine disponibili.

Sulla base di tale atto di indirizzo e nel quadro di riferimento fornito dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi, la graduazione delle funzioni nel rispetto dello specifico budget assegnato dovrebbe essere effettuata dallo stesso soggetto che, a nostro modo di vedere, ha il potere di individuare ed istituire le posizioni di lavoro previste dall'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e cioè dal dirigente o dai dirigenti preposti alle strutture di massima dimensione, secondo il disegno organizzativo dell'ente.

Occorre infatti considerare che nel nuovo assetto delle fonti che disciplinano l'esercizio del potere di organizzazione e i poteri della dirigenza (D. Lgs. 29/93; D.Lgs. 80/98 e ora D. Lgs. 165/2001) si è molto ridotto lo spazio riservato alle fonti pubblicistiche e si è molto ampliata l'area dei poteri datoriali di diritto comune (il potere direttivo del datore di lavoro), che vengono esercitati secondo le competenze stabilite nel regolamento degli uffici e dei servizi; tale regolamento, peraltro, ai sensi dell'art.2, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 165/2001 deve garantire adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'art. 5, comma 2 (e quindi con i poteri del privato datore di lavoro).

399-10B2. 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 (si tenga presente che 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; ricordiamo anche che l'art.40 del CCNL del 22.1.2004 ha stabilito che le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali -si devono, pertanto, escludere le risorse eventualmente a diretto carico dei bilanci degli enti-, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa; tale ultima disciplina trova applicazione con effetto dal gennaio 2002).

399-10B3. 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.

399-10B4. 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.

399-10C. Retribuzione di posizione e 13[^] mensilità.

399-10C1. La retribuzione di posizione deve essere corrisposta per tredici mensilità?

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

399-10C2. Ad un dipendente in servizio dal 1° gennaio è stato attribuito, dal mese di luglio, un incarico di posizione organizzativa; qual è l'importo della retribuzione di posizione che gli deve essere corrisposto con la 13[^] mensilità?

L'art. 3, comma 2 del CCNL del 5.10.2001 stabilisce che 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.

Pertanto, essa si compone della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2 lettera b) del CCNL del 14.9.2000 (espressamente richiamata dalla lettera c) del medesimo comma), della retribuzione individuale di anzianità, della retribuzione di posizione nonché di altri eventuali assegni personali a

carattere continuativo e non riassorbibile.

Alla luce delle citate disposizioni, riteniamo che con la 13[^] mensilità debba essere corrisposto, a titolo di retribuzione di posizione, lo stesso importo corrisposto nel mese di dicembre, pari ad un tredicesimo del suo valore annuo teorico; pertanto, non ha alcun rilievo il fatto che essa (retribuzione di posizione) sia stata corrisposta al dipendente (in servizio tutto l'anno) solo a partire dal mese di luglio.

399-10C3. I dipendenti privati della titolarità dell'incarico di posizione organizzativa prima del mese di dicembre hanno diritto a percepire la retribuzione di posizione nella tredicesima mensilità ?

I dipendenti privati della titolarità dell'incarico (e quindi anche della relativa retribuzione di posizione) prima del mese di dicembre non hanno diritto a percepire neppure i ratei di 13[^] mensilità corrispondenti ai mesi nel corso dei quali hanno percepito la retribuzione di posizione.

Infatti, questi lavoratori, in mancanza di una espressa regola contrattuale, non possono avvalersi dell'art.3, comma 2 del CCNL del 5.10.2001 (che prevede la corresponsione di tale emolumento, legando la sua qualificazione esclusivamente all'importo della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lettera c del CCNL del 14.9.2000 spettante al lavoratore nel mese di dicembre ed escludendo, quindi, ogni forma di calcolo dello stesso sulla base di ratei mensili); gli stessi lavoratori non possono avvalersi neppure del successivo comma 4 dello stesso articolo, che prende in considerazione solo il diverso caso del rapporto che inizia o si interrompe nel corso dell'anno (senza alcun riferimento all'ipotesi di un emolumento che cessa di essere corrisposto nel corso dell'anno).

399-10D. Compensi aggiuntivi in generale.

399-10D1. Quali sono i compensi aggiuntivi spettanti al personale incaricato di posizione organizzativa, oltre alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato?

La disciplina contrattuale del trattamento economico del personale incaricato di posizione organizzativa ha sancito (art. 10 CCNL 31/3/1999) il principio generale che le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono e ricomprendono ogni trattamento accessorio per il personale in questione.

Il successivo CCNL dell'1/4/1999 stabilisce che per il suddetto personale trova applicazione la disciplina dell'art. 18 della l. 109/1994 (incarichi per progettazione) e dell'art. 69, comma 2 del DPR 268/1987 (compensi professionisti legali - v. ora art.27 CCNL 14.9.2000).

Con il CCNL del 14/9/2000 si consente l'erogazione dei compensi per lo straordinario elettorale e dei compensi ISTAT (art. 39, comma 2), nonché si precisa che (art. 35) continua a trovare applicazione, per il personale incaricato di posizione organizzativa, l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995.

Con il CCNL del 5/10/2001 all'art. 8, comma 1, si permette di utilizzare per la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa, una parte delle risorse elencate nell'art. 4, comma 3; tali risorse ricomprendono

solo quelle derivanti:

- dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 l. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997, gettito dell'imposta comunale sugli immobili e compensi incentivanti al personale addetto;
- dagli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della l. 556/1996, spese del giudizio.

Una ulteriore eccezione alla regola generale è stata introdotta dall'art.16 del CCNL del 5.10.2001 per lo straordinario elettorale prestato nella giornata del riposo settimanale.

Da ultimo, l'art.40 del CCNL del 22.1.2004 ha stabilito che le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali (si devono, pertanto, escludere le risorse eventualmente a diretto carico dei bilanci degli enti), per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa. Tale disciplina trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

Al di fuori delle ipotesi sopra riportate è da escludere che possano essere legittimamente utilizzate altre tipologie di risorse, quali quelle legate agli introiti per il condono edilizio, per corrispondere ulteriori compensi al personale incaricato di posizione organizzativa.

399-10D2. E' possibile che un ente stabilisca di remunerare le attività svolte dai responsabili di posizione organizzativa nell'ambito di un progetto finalizzato attraverso l'istituzione di un apposito compenso denominato "indennità di pronta disponibilità" ?

Il titolare dell'area delle posizioni organizzative ha diritto ad un trattamento economico accessorio composto soltanto dalla retribuzione di posizione e di risultato, che assorbe in sé tutte le competenze e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, ai sensi dell'art.10, comma 1, del CCNL del 31/3/1999, e da eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge richiamate nei CCNL (come ad es. compensi per la progettazione, per la professione legale, per il recupero evasione ICI, per lo straordinario elettorale, la rilevazione ISTAT ecc. - v. risposta precedente); ulteriori compensi ad altro titolo, ivi compresi quelli correlati al vostro "progetto sicurezza", non possono essere corrisposti, in quanto gli enti non hanno il potere di individuare nuove indennità per le P.O., in aggiunta a quelle espressamente consentite dal CCNL. Pertanto, la risposta ai quesiti posti risulta essere negativa.

399-10E. Compensi aggiuntivi – area della vigilanza.

399-10E1. Quali compensi possono essere corrisposti al responsabile dell'area della vigilanza (incaricato di posizione organizzativa) oltre alla retribuzione di posizione ?

Secondo la disciplina vigente per il personale con incarico di posizione organizzativa e, nel caso specifico, al responsabile di area della vigilanza, viene attribuita sia la retribuzione di posizione sia la (eventuale) retribuzione di risultato sia l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del

6/7/1995.

Tale previsione è chiaramente esplicitata all'art. 35 del CCNL del 14/9/2000 che, nell'aggiungere il comma 3 all'art. 20 del CCNL dell'1/4/1999, afferma che "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".

Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative non competono altri compensi correlati a istituti del salario accessorio (es. produttività e incentivi di diversa natura), se non limitatamente alle voci espressamente indicate dai contratti collettivi nazionali (v. risposta precedente).

399-10E2. 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.

399-10E3. 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).

399-10F. Compensi aggiuntivi – straordinario elettorale.

399-10F1. 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.

399-10G. Compensi aggiuntivi – recupero evasione ICI.

399-10G1. Sono compatibili con la retribuzione di posizione i compensi per "recupero evasione fiscale"?

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).

399-10G2. 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.

399-10G3. E' possibile avere chiarimenti sull'applicazione dell'art.8 del CCNL del 5.10.2001 che consente di integrare la retribuzione di risultato del personale dell'area delle posizioni organizzative? In particolare, quali sono, se ci sono, i momenti di confronto con le OO.SS.? Da quando è efficace il citato art.8?

L'art. 8, comma 1 del CCNL del 5/10/2001 consente espressamente di utilizzare, per la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia, una parte delle risorse elencate nell'art. 4, comma 3 del medesimo CCNL, che fanno parte di quelle previste dall'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 1.4.1999 e ne seguono la disciplina; tali risorse sono quelle derivanti:

- dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 della L. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997 [e quindi la quota della percentuale del gettito dell'ICI destinata al potenziamento degli uffici tributari che si decide, con il regolamento adottato ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997, di utilizzare per incentivare il personale];

- dagli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) della L. 556/1996.

Per quanto riguarda i momenti di confronto con le OO.SS., riteniamo utile evidenziare che, ai sensi dell'art.4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, nel caso in esame, sono oggetto di contrattazione decentrata solo:

- i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, per le finalità previste dal successivo art.17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

- i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 (ribadiamo che le risorse indicate nell'art. 4, comma 3 del CCNL del 5.10.2001 sono parte delle risorse indicate nella citata lettera k e solo una parte di esse può essere destinata ad integrare la retribuzione di risultato dei responsabili delle posizioni organizzative competenti per materia).

Per quanto riguarda l'ultimo quesito, è regola generale che le clausole contrattuali, se non diversamente specificato, sono efficaci dal giorno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

399-10H. Compensi aggiuntivi – incarichi.

399-10H1. Il compenso spettante al segretario di una commissione può essere corrisposto anche al responsabile di posizione

organizzativa ?

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.

399-101. Compensi aggiuntivi – professionisti legali.

399-101 1. 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; **gli enti devono altresì disciplinare , in sede di contrattazione decentrata integrativa, la correlazione tra i compensi professionali in esame e la retribuzione di risultato prevista per il personale incaricato di posizione organizzativa.**

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

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

al singolo professionista sarà erogato l'importo al netto degli stessi oneri.

399-10L. Compensi aggiuntivi – ISTAT

399-10L1. 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.

399-10L1. 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.

399-10M. Trasferta

399-10M1. Al dipendente incaricato di posizione organizzativa si applica la disciplina sul trattamento di trasferta di cui all'art. 41 del CCNL del 14/9/2000?

La disciplina contrattuale del trattamento di trasferta può sicuramente trovare applicazione nei confronti del personale incaricato di una posizione organizzativa.

Infatti, l'art. 10, comma 1, del CCNL del 31/3/1999 sancisce che il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto **esclusivamente** dalla retribuzione di posizione e di risultato.

Tale particolarità, quindi, non influisce sul diritto a percepire il trattamento di trasferta, in quanto questo (trattamento) non può essere ricompreso nella nozione tipica di "salario accessorio", che invece prevede gli interventi indicati negli artt. 14 (lavoro straordinario) e 17 (utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) del CCNL del 1/4/1999 e da successive fonti integrative e modificative.

399-10N. Altri problemi applicativi.

399-10N1. 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.

399-10N2. 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 negoziatori, 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.

399-10N3. 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 deve essere modificata

adeguandola al nuovo valore.

399-10N4. Un dipendente è stato arrestato e dopo un periodo di detenzione ha riacquisito la libertà; è possibile prolungare la sospensione dal servizio adottata a seguito dell'arresto? La sospensione dal servizio può comportare la revoca dell'incarico di posizione organizzativa a lui attribuito? La relativa retribuzione di posizione deve essere considerata ai fini della determinazione del trattamento economico spettante durante il periodo di sospensione?

Il caso segnalato può essere risolto applicando l'art.27, comma 3 del CCNL del 6.7.1995.

Esso si riferisce alla particolare situazione del dipendente che prima è stato colpito da misura restrittiva della libertà personale e che ha poi riacquisito la libertà. In tal caso, perché possa determinarsi il prolungamento della sospensione cautelare, è necessario uno specifico provvedimento motivato dell'amministrazione che può essere adottato **solo se sussistono gli stessi presupposti che sono alla base della sospensione facoltativa** (art. 27, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 che rinvia espressamente al comma 2 dello stesso articolo).

Secondo la giurisprudenza (si veda per tutti l'ordinanza del Tribunale di Roma – II Sez. Lavoro del 12.7.2000, relativa all'identica disposizione contenuta nel CCNL del Comparto dei Ministeri) il rinvio al comma 2 dell'art. 27 sarebbe circoscritto alle specifiche condizioni attinenti alla natura dei fatti contestati **senza estendersi alla necessità del rinvio a giudizio**: in altri termini, per il prolungamento della sospensione cautelare sarebbe necessario solo il riferimento a fatti attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali, se accertati, da dare luogo alla sanzione del licenziamento con o senza preavviso **mentre non sarebbe necessario** che per tali fatti sia stato disposto **il rinvio a giudizio** del dipendente. La sospensione, in tale ipotesi, può essere prorogata fino alla sentenza definitiva.

Circa il secondo quesito, siamo orientati a ritenere, per coerenza, che la sospensione cautelare debba comportare anche la "sospensione" della titolarità dell'incarico di posizione organizzativa.

Per quanto riguarda, infine, il terzo quesito, relativo all'applicazione del comma 6 del citato art. 27, siamo del parere che la retribuzione di posizione non debba essere considerata visto che la norma **esclude espressamente "ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile"**.

**Mansioni superiori
(Art. 8 CCNL del 14/9/2000)**

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista **dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993** (ora art. 52, commi 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001) per

la parte demandata alla contrattazione.

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:

- 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;
- 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.

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.

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.

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.

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.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina **dell'art. 56 del D.lgs.n.29/1993** (ora art. 52 del D.lgs.n.165/2001.).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-8A. Condizioni legittimanti.

900-8A1. 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. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 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. 35 D.Lgs. n. 165/2001).

900-8A2. 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.

900-8A3. 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:

- 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;
- Cass. 21.11.1990, n.11217, relativa al caso del lavoratore sostituito in quanto chiamato a ricoprire temporaneamente un altro posto vacante;
- Cass. 28.10.1989, n.4256, relativa al caso di sostituzione di lavoratore temporaneamente impegnato ad espletare, a seguito di rotazione, altre mansioni;
- 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.

900-8A4. È legittimo conferire le mansioni superiori ad un dipendente della categoria C (ex 6^a qualifica - posizione economica C3) per la sostituzione di un dipendente appartenente alla categoria D (ex 8^a qualifica - posizione economica D5) in part-time verticale nei mesi di assenza di quest'ultimo?

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

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

900-8A5. 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. 52 del D.Lgs. n.165/2001 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.

900-8B. Trattamento economico

900-8B1. 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 economico 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 trattamento economico iniziale del profilo professionale inferiore rispetto al trattamento economico iniziale del profilo professionale di categoria superiore.

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.

Trattandosi di una differenza tra due valori stipendiali, determinata ai sensi dell'art. 52, comma 2, lett. a) del CCNL del 14/9/2000, il relativo importo (ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 5/10/2001), incide anche nel calcolo della tredicesima mensilità.

Pertanto, al dipendente saranno corrisposti anche i ratei di tredicesima mensilità, in misura corrispondente ai periodi di svolgimento delle mansioni superiori.

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 (e quindi anche il compenso per il lavoro straordinario), debba essere sempre

calcolato e corrisposto con riferimento alla posizione economica formalmente rivestita nella categoria inferiore di appartenenza.

Giurisprudenza

Corte dei Conti - Sezione Giurisdizionale per la Toscana; sentenza (1179/2001 REL) del 6.12.2000/21.3.2001: Conferimento di mansioni superiori e della conseguente maggiorazione retributiva in assenza di posto in organico - illiceità - danno erariale: sussistenza.

**LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE GIURISDIZIONALE PER LA REGIONE TOSCANA**

composta dai magistrati:

Giancarlo Guasparri	Presidente
Angela Sílveri	Consigliere relatore
Enrico Torri	Referendario

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di responsabilità promosso dalla Procura Regionale nei confronti dei sígg. ...omissis...

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con atto di citazione depositato il 31 luglio 2000 il Procuratore Regionale ha chiamato in giudizio dinanzi a questa Sezione ... i signori indicati in epigrafe, chiedendone la condanna al pagamento, in favore dell'erario, della somma di lire 64.468.349, oltre a rivalutazione monetaria, interessi legali e spese di giudizio.

Osserva il P.R. che, con delibera della Giunta comunale di, la dipendente ..., istruttore direttivo amministrativo di 7[^] qualifica funzionale, venne trasferita all'Ufficio ...con funzioni sostitutive del funzionario responsabile dell'Ufficio ... **fermo restando il trattamento giuridico-economico di 7[^] q.f.** Le funzioni ... vennero protratte sino al 19 settembre 1991, quando, con delibera di Giunta n., **venne prevista una "Integrazione dello stipendio pari alla differenza tra lo stipendio iniziale della 7[^] q. f. e dell'8[^] q.f." in attesa della "soluzione definitiva da perseguire tramite la previsione di un posto in pianta organica di Funzionario Amministrativo 8[^] q. f. e conseguente procedura concorsuale".**

Una serie di delibere di identico contenuto ... hanno perpetuato nel tempo tale situazione ... senza che fossero apportate le previste variazioni alla pianta organica.

Solo con la delibera di Giunta n.del 2 ottobre 1997 è stato istituito il posto di funzionario amm.vo (8[^] q.f.) per l'Ufficio, messo a concorso (unitamente ad altri) con delibera n. del 16 dicembre 1997. Senonché, il posto è stato, poi, indicato come disponibile ... per la mobilità dei Segretari comunali ... e perciò stralciato dalla procedura concorsuale ... Quindi, l'incarico di direzione è stato nuovamente attribuito alla sig.ra con delibera n. del 17 dicembre 1998 fino al 30 giugno 1999.

Sostiene il P.R. che **il Comune di ha subito un danno derivante dalla indebita corresponsione alla ... delle differenze retributive corrisposte dal 19 settembre 1991 al 1° ottobre 1997 non esistendo in organico - fino a quella data - il posto di 8[^] q.f. per l'Ufficio e considerato che al funzionario di 7[^] q.f. spettano anche funzioni di coordinamento.** A tale cifra si dovrebbe aggiungere il danno maturatosi successivamente alla delibera istitutiva del posto di funzionario amm.vo, pari a lire 21.212.802, in quanto a detta posizione la ... non poteva essere preposta perché priva del titolo di studio necessario per partecipare al concorso.

Ritiene il P.R. che di tale danno debbono rispondere i Sindaci, gli Assessori, i Sindaci Revisori ed i Segretari Comunali che, in quel periodo, hanno adottato o non hanno impedito che fossero adottati gli atti di attribuzione dell'incarico di direzione alla sig.ra ... con conseguente maggiorazione retributiva e contributiva.

.....

MOTIVI DELLA DECISIONE

.....

2. ... le contestazioni mosse ai convenuti dalla Procura Regionale riguardano due distinti periodi: l'uno - intercorrente dal settembre 1991 al settembre 1997 - anteriore all'adozione della delibera di Giunta n. del 2 ottobre 1997 con cui è stato istituito in pianta organica il posto di 8[^] qualifica funzionale; l'altro - compreso tra l'ottobre 1997 ed il mese di giugno 1999 (salva l'interruzione dal 30 giugno a 17 dicembre 1998) - successivo all'istituzione del posto.

Ciò chiarito, si osserva che costituisce regola di carattere generale che le mansioni superiori a quelle della qualifica di appartenenza possano essere conferite **soltanto se la pianta organica preveda un posto di qualifica superiore**, che, per ragioni contingenti, non possa essere coperto dal personale della corrispondente qualifica. In ogni caso, si deve trattare di situazioni temporanee, tenuto conto che le amministrazioni pubbliche ... ben possono adeguare le previsioni della pianta organica alle diverse esigenze organizzative.... **Non essendo legittimo il conferimento delle mansioni superiori quando manchi un posto da ricoprire, a maggior ragione deve**

escludersi la legittimità dell'attribuzione della corrispondente differenza retributiva.

In effetti, il Comune di dal 1988 al 1991 aveva legittimamente operato, conferendo alla dipendente mansioni che erano sostanzialmente ricomprese nella qualifica di appartenenza E, altrettanto legittimamente, per lo svolgimento di tali funzioni non aveva previsto la corresponsione di alcun emolumento aggiuntivo.

Né può sostenersi che l'attribuzione della maggiorazione stipendiale nel periodo di carenza del posto in organico trovasse titolo e legittimazione nel fatto che il dirigente fosse stato distolto dalle funzioni di direzione dell'Ufficio di cui trattasi. E' evidente, infatti, che tale circostanza non implicava l'automatica istituzione del posto di 8[^] q.f. necessario per procedere al conferimento delle funzioni superiori.

Diversa è la situazione nel periodo successivo all'istituzione del posto. E' evidente, infatti, che da quel momento vengono meno le ragioni ostative al conferimento delle corrispondenti funzioni; mentre, non può ritenersi che un impedimento fosse costituito dal fatto che la dipendente ... non fosse in possesso del diploma di laurea; e ciò tenuto conto che trattavasi... di funzionario avente una qualifica immediatamente inferiore a quella da ricoprire e ... che il conferimento non aveva carattere di stabilità. In ogni caso, anche ammessa l'illegittimità del conferimento, ritiene il Collegio che il mutamento della situazione di fatto e di diritto determinato dalla istituzione del posto in pianta organica faccia venir meno la fondatezza della imputazione di responsabilità, non potendo ravvisarsi nei soggetti che hanno operato in quel periodo un comportamento che sia improntato a grave negligenza ...

L'accertata infondatezza della domanda risarcitoria concernente il danno maturato nel periodo successivo all'istituzione del posto di 8[^] q.f. (pari a lire 21.212.802) esime il Collegio dal valutare le singole posizioni dei soggetti che hanno operato in quei periodo.

Restano, invece, da esaminare tutte le questioni connesse alla domanda Concernente l'epoca che precede l'istituzione del posto.

Si è già detto della illegittimità degli atti di conferimento delle funzioni superiori, con particolare riguardo alla previsione della liquidazione della differenza stipendiale. Ciò non implica, però, di per sé solo, l'esistenza dell'illecito, dovendosi a tal fine verificare se detta illegittimità si sia riverberata in un evento lesivo per l'erario.

... il trattamento economico del personale è disciplinato dai contratti collettivi di settore secondo regole inderogabili; **così che ogni attribuzione aggiuntiva deve ritenersi disutile per l'ente pubblico**, poiché la determinazione dell'equilibrio sinallagmatico tra prestazione fornita e trattamento economico erogato è rimessa dalla legge, con norma imperativa, a strumenti normativi diversi da quelli afferenti alla autonomia dell'ente. Né può dirsi che si sia

verificata una compensazione, che troverebbe titolo nello svolgimento di funzioni superiori rispetto a quelle previste per la 7^a q.f.; e ciò per l'assorbente considerazione che il conferimento delle funzioni di cui trattasi, in realtà, **non ha aggiunto nulla ai compiti che la dipendente già svolgeva in virtù delle precedenti delibere**; compiti che includevano anche la sostituzione del responsabile dell'Ufficio. Né ha rilievo la circostanza che il dirigente sia stato adibito ad altre assorbenti funzioni ...

Circa l'individuazione dei soggetti responsabili del danno, ritiene, innanzitutto, il Collegio di dover escludere una qualunque responsabilità dei componenti dell'organo di revisione ..., in considerazione del fatto che l'attività di controllo ad essi rimessa dalla legge non si estende alla verifica della legittimità di tutti gli atti adottati dalla Giunta comunale, consistendo, invece, nella vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'ente locale ai fini della attestazione di corrispondenza del rendiconto alle risultanze della gestione....

Relativamente al sindaci e agli assessori, non c'è dubbio che ciascun partecipe alle delibere ha inciso sulla causazione del danno di cui trattasi; danno che è stato originato proprio in conseguenza della approvazione e reiterazione, nel tempo, di quegli atti illegittimi. In particolare, circa la colpevolezza, deve dirsi che **i componenti di un organo collegiale sono tenuti ad approfondire ogni questione sottoposta al loro esame, a prescindere che si tratti, o meno, di problematica attinente alla propria specifica competenza**, anche se - come è ovvio - la circostanza che si tratti di questione complessa può avere rilievo ai fini della individuazione della colpa grave.

Tanto precisato, ritiene il Collegio che non sia fondata una imputazione di responsabilità - con riferimento agli amministratori che adottarono le delibere di cui si discute -, mancando l'elemento soggettivo richiesto dall'art. 1, comma 1, della legge n. 20 del 1994, come modificato dalla legge n. 639/1996. Innanzitutto, dalla documentazione in atti non emerge alcun dato oggettivo che supporti la contestazione del dolo ... e la cui fondatezza presupporrebbe la puntuale dimostrazione che i convenuti abbiano consapevolmente agito con l'intenzione di arrecare un danno all'ente locale.

In realtà, si evince dagli atti che le delibere sono state approvate **su conforme proposta del responsabile dell'Ufficio competente e con il parere favorevole dei Segretari comunali in servizio in quel periodo**. E', quindi, attendibile ritenere che gli amministratori non abbiano avuto alcuna consapevolezza della illegittimità delle delibere, considerato anche il reiterarsi delle proposte e dei pareri favorevoli; circostanza che certamente esclude ogni valenza dolosa della condotta e che consente di affermare anche la mancanza di una grave negligenza ...

Diversa è la posizione dei Segretari comunali che, in considerazione della specifica preparazione professionale, non potevano ignorare - se non per grave negligenza o imperizia - che il conferimento delle funzioni superiori presuppone l'esistenza del corrispondente posto organico....

In definitiva, per le considerazioni che precedono, ritiene il Collegio che vada affermata la responsabilità, per colpa grave, dei Segretari comunali ... ; mentre per i Sindaci e gli Assessori la negligenza non appare assurgere al grado di gravità richiesto dalla legge. Salvo l'eventuale effetto estintivo per prescrizione - che resta ancora da valutare - e impregiudicata restando la valutazione dell'incidenza causale delle altre condotte illecite non gravemente colpose, i Segretari comunali debbono, pertanto, rispondere del danno di lire 45.255.547 maturato nel periodo antecedente la modifica della pianta organica.

3. Limitando l'esame alle posizioni residue dei Segretari comunali con riferimento alla fattispecie illecita sopra descritta, ritiene il Collegio che l'eccezione di prescrizione sia parzialmente fondata nei termini che di seguito si espongono.

... Nel caso all'esame ... il fatto dannoso non si compie in un solo momento, ma assume carattere permanente. Il danno si forma, cioè, progressivamente

.... nel caso di specie, il conferimento delle funzioni superiori non è stato disposto con un'unica delibera, ma con una serie di delibere reiterate nel tempo Tale circostanza elide qualunque dubbio sulla attendibilità delle deduzioni difensive che vorrebbero ancorare il dies a quo della prescrizione alla prima delibera di Giunta n. del 19 settembre 1991 ... E' evidente, infatti, che ad ogni proroga i soggetti coinvolti nell'adozione del provvedimento erano in grado di verificare ... la sussistenza delle condizioni di legge per l'attribuzione delle funzioni superiori e, soprattutto, per il conferimento della maggiorazione retributiva ...

Tanto premesso ... deve riconoscersi l'estinzione per prescrizione del diritto al risarcimento del danno prodotto nel periodo antecedente il quinquennio cadente al 25 febbraio 1995....

..... il danno imputabile ai Segretari comunali va adeguatamente ridotto al fine di tener conto della incidenza causale della condotta colposa degli amministratori e, soprattutto, al fine di scomputare il quantum che sarebbe addebitabile ai titolari dell'Ufficio del Personale (non chiamati in giudizio)

P.Q.M.

La Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale per la Regione Toscana

- 1)** condanna i sigg. al pagamento, in favore del Comune di, rispettivamente, della somma di lire 1.500.000 e di lire 7.500.000 maggiorata degli interessi nella misura legale ...;
- 2)** assolve gli altri convenuti dalle imputazioni di responsabilità di cui è causa;
- 3)** condanna i predetti al rimborso delle spese di giudizio -

Così deciso in Firenze, nella Camera di consiglio del 6 dicembre 2000
proseguita il 21 marzo 2001.

L'ESTENSORE	IL PRESIDENTE
F.to ANGELA SILVERI	F.to GIANCARLO GUASPARRI
DEPOSITATA IN SEGRETERIA IL 8 OTTOBRE 2001	
	IL DIRIGENTE
	F.to Dr. Giovanni Badame

Consiglio di Stato, Adunanza Commissione speciale pubblico impiego del 22.4.2002 - Rapporto di lavoro - svolgimento di mansioni superiori - diritto alle differenze retributive anche nei periodi di assenza - necessità di distinguere tra assenza per congedo ordinario o straordinario e assenza per festività o riposo settimanale - retribuzione indebitamente corrisposta in periodi di assenza per congedo - irripetibilità nei casi di buona fede.

Consiglio di Stato

Adunanza della Commissione speciale del pubblico impiego del 22 aprile 2002

n. prot. Sezione III: 1930/2001

n. prot. Comm. spec.: 507/2001

Oggetto: Quesito del Ministero dell'economia e delle finanze in materia di retribuzione delle mansioni superiori per il personale dell'amministrazione autonoma dei monopoli di Stato

La Commissione speciale del pubblico impiego

Vista la relazione prot. n. 00/153471 del 19 ottobre 2001 con la quale il Ministero dell'economia e delle finanze chiede il parere sul quesito indicato in oggetto; esaminati gli atti e udito il relatore

PREMESSO E CONSIDERATO

1. Il Ministero dell'economia e delle finanze ha sottoposto al Consiglio di Stato in sede consultiva un quesito in ordine all'interpretazione ed applicazione dell'art. 115, L. 11 luglio 1980, n. 312, relativo allo svolgimento di mansioni superiori da parte del personale dei monopoli di Stato.

La questione è se le mansioni superiori debbano essere retribuite solo

per i giorni di effettivo svolgimento, o anche per i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi titolo.

Riferisce il Ministero richiedente che il Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero del tesoro – Ragioneria generale dello Stato, interpellati sulla questione, hanno espresso il parere che le mansioni superiori possano essere retribuite solo per i giorni in cui siano state effettivamente esercitate.

Tuttavia la III sezione del Consiglio di Stato ha accolto tre ricorsi straordinari proposti da dipendenti dell'amministrazione dei monopoli di Stato, ritenendo che la retribuzione per mansioni superiori compete anche durante i periodi di assenza dal servizio, comportando l'adibizione a mansioni superiori una speciale responsabilità che permane anche durante l'assenza.

2. La III sezione del Consiglio di Stato ha ritenuto che il quesito riguardi questioni di carattere generale in materia di pubblico impiego, e ha sottoposto al Presidente del Consiglio di Stato l'opportunità di deferire l'affare alla commissione speciale per il pubblico impiego.

Il Presidente del Consiglio di Stato, con proprio decreto 27 febbraio 2002, ha deferito l'affare a questa Commissione speciale.

3. La questione di diritto, nel caso di specie riferita al personale dei monopoli di Stato, ma di carattere generale riguardando tutti i pubblici impiegati, è quella delle modalità di retribuzione delle mansioni superiori, ove ricorrano tutti i presupposti di diritto e di fatto per la loro retribuzione.

In particolare, una volta stabilito che sussistono i presupposti per la retribuibilità delle mansioni superiori, sorge l'ulteriore questione – che è l'unica di cui ci si deve in questa sede occupare – se le mansioni superiori vadano retribuite solo per i giorni di effettivo servizio, o anche per i giorni in cui il dipendente adibito a mansioni superiori sia assente.

Ad avviso della Commissione la questione deve trovare una soluzione di carattere generale, per tutte le categorie di pubblici impiegati, e tale soluzione si evince dal diritto positivo – secondo un'interpretazione letterale e teleologica - e dall'elaborazione giurisprudenziale.

3.1. Dal diritto positivo si evince l'eccezionalità dell'istituto dell'assegnazione dei dipendenti pubblici a mansioni superiori rispetto a quelle per cui sono stati assunti.

L'assegnazione a mansioni superiori ha carattere eccezionale perché incide sulla organizzazione e divisione del lavoro, sulla regola del pubblico concorso, e sui costi del lavoro.

L'eccezionalità importa che l'assegnazione a mansioni superiori può avvenire solo nei casi tassativamente stabiliti dalla legge, e per i periodi massimi ivi previsti.

In siffatta logica, si spiega perché l'art. 52, comma 4, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (<<norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>>), stabilisce che quando ricorrono i presupposti per l'assegnazione del pubblico dipendente a mansioni superiori, <<per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore>>.

Il dato normativo testuale depone dunque nel senso che la

retribuzione per mansioni superiori compete solo <<per il periodo di effettiva prestazione>>, e dunque con esclusione dei periodi di assenza per congedo ordinario o straordinario.

Anche l'interpretazione teleologica depone in tal senso: anzitutto, l'eccezionalità, già vista, dell'istituto dell'assegnazione a mansioni superiori; in secondo luogo, la considerazione che quando il lavoratore assegnato a mansioni superiori è a sua volta assente, le mansioni superiori vanno assegnate a un terzo dipendente, che deve essere corrispondentemente retribuito, e non è concepibile che le mansioni superiori vengano retribuite tre volte (a favore del titolare, del sostituto assente, e del terzo dipendente).

3.3. La giurisprudenza del Consiglio di Stato formatasi in passato in relazione alla retribuzione delle mansioni superiori svolte in ambito ospedaliero, è orientata in questa direzione, distinguendo, peraltro, tra periodi di assenza per congedo ordinario e straordinario, e periodi di assenza per giorni festivi e riposo settimanale.

Si è, in particolare, affermato che **<<ai fini del computo dei giorni effettivamente lavorati dall'incaricato dello svolgimento di mansioni superiori (nella specie, l'aiuto ospedaliero che esercita le mansioni interinali di primario), le festività e i giorni di riposo settimanali non interrompono la necessaria continuità nell'esercizio delle predette mansioni e, quindi, il relativo trattamento retributivo differenziale deve essere integralmente corrisposto anche per tali periodi, mentre non va concesso nel caso di congedo ordinario e in tutte le varie ipotesi di congedo straordinario>>** (C. Stato, sez. V, 20 ottobre 2000, n. 5650; C. Stato, sez. V, 13 gennaio 1998, n. 70. C. Stato, sez. V, 7 maggio 1996, n. 514; C. Stato, sez. V, 11 dicembre 1995, n. 1684; C. Stato, sez. V, 6 dicembre 1993, n. 1260).

3.4. Anche la giurisprudenza del giudice ordinario, nell'occuparsi delle mansioni superiori esercitate dai dipendenti privati, **ha ritenuto che la continuità dell'esercizio delle mansioni è interrotta dai periodi di assenza per ferie o malattie:** **<<ai fini del compimento del periodo trimestrale (o di quello diverso previsto dalla disciplina collettiva) di assegnazione a mansioni superiori, necessario per l'acquisizione del diritto alla c.d. promozione automatica ai sensi dell'art. 2103 c.c., non può tenersi conto né del periodo di ferie né del periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa di malattia, i quali peraltro non hanno effetto interruttivo del trimestre predetto e non escludono quindi la possibilità di sommare le frazioni temporali - caratterizzate dallo svolgimento delle mansioni superiori - anteriori e successive alle pause per ferie e per malattia>>** (Cass., sez. un., 18 dicembre 1998, n. 12699; Cass., sez. lav., 2 ottobre 1999, n. 10969; Cass., sez. lav., 18 novembre 1999, n. 12809).

3.5. Ad avviso di questa Commissione, può essere confermato, anche per il personale dei monopoli di Stato, l'orientamento espresso dal Consiglio di Stato in sede giurisdizionale, orientamento che appare coerente con il dettato dell'art. 52, comma 4, D.Lgs. n. 165 del 2001.

In particolare, secondo quanto dispone il citato art. 52, comma 4, le mansioni

superiori vanno retribuite solo per il periodo di <<effettiva prestazione>>. L'effettiva prestazione non è interrotta dai giorni di riposo settimanale e di festività, che costituiscono dovuti momenti di compensazione dell'attività lavorativa con il riposo, con carattere di generalità, riguardando tutti i lavoratori. L'effettiva prestazione delle mansioni superiori è invece interrotta dai periodi di assenza per congedo ordinario o straordinario, che riguardano il singolo lavoratore, e durante i quali comunque l'amministrazione deve provvedere all'assegnazione delle mansioni superiori ad un terzo dipendente rispetto al titolare e al sostituto assente.

Il regime differenziato dei giorni di riposo settimanale e festività da una parte, e di quelli di congedo ordinario e straordinario dall'altro, si giustifica perché: i primi hanno la funzione istituzionale di garantire il riposo fisico e psichico del lavoratore; inoltre hanno carattere di generalità, riguardando tutti i lavoratori, sicché per i giorni di riposo settimanale e di festività non si pone il problema della sostituzione del lavoratore assente.

Né si può ipotizzare una speciale responsabilità connessa all'esercizio delle mansioni superiori, che permarrrebbe durante i periodi di congedo ordinario o straordinario, perché in tali periodi il lavoratore quando non svolge attività in qualche modo infungibili perché ricollegabili all'esercizio di particolari professioni viene sostituito, sicché la responsabilità grava sul sostituto e non sul sostituito.

3.6. Per quanto riguarda il quesito dell'amministrazione in ordine al recupero delle somme già corrisposte ai dipendenti a titolo di retribuzione delle mansioni superiori anche per i periodi di congedo, osserva la Commissione speciale che **può trovare applicazione il consolidato orientamento della giurisprudenza in tema di non ripetibilità delle somme percepite in buona fede dai pubblici dipendenti**; nella specie può sicuramente ritenersi sussistente la buona fede dei percipienti, dato il precedente orientamento ad essi favorevole della III sezione del Consiglio di Stato, sicché va esclusa la ripetizione delle somme corrisposte.

3.7. In conclusione, l'art. 115, L. n. 312 del 1980, va interpretato in coerenza con la disciplina generale della retribuzione delle mansioni superiori nel pubblico impiego, nel senso che le stesse vanno retribuite per il periodo di <<effettiva prestazione>>, comprensivo dei giorni di assenza per riposo settimanale e festività, mentre non vanno retribuite per i periodi in cui il lavoratore assegnato a mansioni superiori è assente per congedo ordinario o straordinario; va per il passato esclusa la ripetizione delle somme percepite dai dipendenti in buona fede.

P.Q.M.

Nei suesposti sensi è il parere della Commissione Speciale per il pubblico impiego.

Per estratto dal verbale

Il Segretario della Commissione Speciale
Visto
Il Presidente della Commissione Speciale

**Tribunale di Catanzaro – Giudice del Lavoro - Sentenza 29 aprile 2003 -
Mansioni superiori**

TRIBUNALE DI CATANZARO
Sentenza 29 aprile 2003

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Catanzaro Dott. Mario Santoemma ha pronunciato la seguente

SENTENZA

OMISSIS

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in cancelleria in data 28-11-2001, il ricorrente chiedeva, previo accertamento dell'illegittimità, l'annullamento e/o la disapplicazione del decreto del Direttore Generale del Dipartimento IV dell'assessorato al personale e, conseguentemente, la condanna della a ripristinare, nei suoi confronti, il trattamento economico e giuridico corrispondente alla VI qualifica funzionale, nonché ad adibire lo stesso a mansioni rientranti nella stessa qualifica a far data dal 13-3-2001 e perciò a reintegrarlo nella stessa ed al pagamento delle inerenti differenze retributive oltre al risarcimento del danno da liquidarsi in £.o nella maggiore o minore somma da liquidarsi in via equitativa.

Con vittoria delle spese di giudizio.

A tal fine esponeva che:

Quale dipendente del, era stato inquadrato con nella qualifica funzionale di esecutore di IV livello.

Tuttavia, ritenendo di aver svolto funzioni superiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto e, specificamente, quelle rientranti nella qualifica di istruttore - VI livello -, aveva ripetutamente avanzato richieste di revisione del precedente inquadramento, istanze accolte con decreto Dirigente del

Settore Dipartimento Organizzazione e Personale....., con il quale gli erano state assegnate le predette mansioni.

Successivamente, però, con nota prot..... il Direttore Generale del Dipartimento Organizzazione e Personale revocava l'incarico citato, ripristinando in via cautelare, con effetto immediato, nelle more della verifica, il trattamento economico e giuridico goduto precedentemente dal ricorrente e, cioè, quello di esecutore IV livello.

Tale revoca era da ritenersi illegittima, per violazione dei diritti quesiti ormai maturati e goduti dal ricorrente e del connesso principio dell'impossibilità della reformatio in peius del trattamento giuridico ed economico dei lavoratori dipendenti, oltre che per difetto di motivazione e per la violazione dell'art.4 d.lvo 29/93 e dell'art.25 l. reg. 34/84 e 43 l. reg.14/88.

Concludeva, pertanto, di avere il diritto ad essere inquadrato ex decreto nella VI qualifica funzionale.

.....OMISSIS.....

Motivi della decisione

La domanda principale spiegata dal ricorrente non è fondata.

Preliminarmente, pare opportuno al giudicante, quale indispensabile premessa metodologica che consenta un corretto approccio alla vicenda processuale, richiamare il principio, ormai più volte ribadito dalla Suprema Corte, secondo il quale in ossequio alla privatizzazione del pubblico impiego, "una volta fondato il rapporto di lavoro su base paritetica, ad esso rimane estranea ogni connotazione autoritativamente discrezionale.....e l'Amministrazione opera coi poteri del privato datore di lavoro, adottando tutte le misure inerenti all'organizzazione ed alla gestione dei rapporti....". (Cass. Sez. Un., 24/02/2000, n. 41).

Ed infatti, nello svolgimento del rapporto, assoggettato alla disciplina del codice civile e dalle leggi speciali per i rapporti di lavoro nell'impresa privata, ai sensi dell'art. 2 c. 2, d. lgs. 30-3-2001 n.165, la P.A. agisce con i poteri del privato datore di lavoro e i suoi atti di gestione del personale, svuotati di ogni contenuto autoritativo, sono atti di diritto privato e non atti espressivi della potestà di imperio della p.a. stessa.

L'amministrazione, nell'esercizio di propri poteri ed a mezzo di propri atti deliberativi, agisce alla stregua del datore di lavoro privato anche quando esercita il tipico ius variandi imprenditoriale nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, con immediati effetti sulla posizione dei lavoratori.

Pertanto, il rapporto di pubblico impiego, pur mantenendo alcune peculiarità dovute alla qualità pubblica del datore di lavoro e agli inevitabili interessi

pubblici coinvolti, si caratterizza, in seguito alla c.d. privatizzazione, come un rapporto a contenuto tipicamente privatistico.

In tale ambito, pertanto, il giudice non è chiamato a sindacare la legittimità degli atti secondo lo schema classico del diritto amministrativo, dei vizi (violazione di legge, incompetenza, eccesso di potere), bensì ad accertare l'esistenza del diritto azionato dalla parte: ne consegue che il giudizio dinanzi al G.O., non attiene alla validità dell'atto in sé, ma all'esistenza del diritto che si assume violato e che si fa valere con la domanda, alla stregua delle norme generali o contrattuali che tale diritto attribuiscono all'attore.

Una volta conclusa con esito positivo tale operazione pregiudiziale, sarà possibile invocare, esclusivamente in via incidentale la disapplicazione degli "atti amministrativi presuppostise illegittimi" (art. 68 d. lgs. n. 29/93).

Orbene, nel caso in esame, il ricorrente chiede, **in via principale**, l'annullamento e/o la disapplicazione del decreto del Direttore generale del Dipartimento Organizzazione e Personale....., con il quale è stato ripristinato nei suoi confronti il trattamento economico e le mansioni afferenti alla IV qualifica funzionale e goduti dallo stesso, prima della emissione del decreto, con il quale invece era stata riconosciuta al dipendente la qualifica funzionale di istruttore -VI livello.

Tuttavia, alla luce di quanto espresso in premessa, oggetto del presente giudizio non può essere la legittimità del decreto di revoca al fine di pronunciarne l'annullamento e/o la disapplicazione, - pronuncia peraltro inammissibile in via principale davanti al g.o.- ma, al contrario l'accertamento del diritto del ricorrente a conseguire e mantenere la VI qualifica funzionale.

Nella fattispecie, pertanto, poiché il datore di lavoro pubblico, aveva già attribuito al lavoratore le mansioni ed il trattamento giuridico ed economico pari al 6[^] livello, secondo la delineata impostazione, il ricorrente ha l'onere di provare che, la contestata condotta datoriale che lo ha successivamente privato delle medesime, abbia natura e contenuto di inadempimento ad un preciso obbligo.

Obbligo che può ritenersi tale, solo se allo stesso risulta correlato un preciso diritto che si ha l'onere di provare.

Tale diritto, ad avviso del giudicante, va qualificato come diritto al conseguimento delle mansioni e non come diritto all'inquadramento nelle stesse sin dall'origine del rapporto.

A conferma, occorre rilevare, che con il decreto, l'ente non ha provveduto ad una revisione del precedente inquadramento del ricorrente, intervenuto con le delibere, attributive della qualifica di esecutore -IV livello-,.....

Ed infatti, in primo luogo il predetto decreto non risulta formalmente atto di inquadramento, bensì di riconoscimento delle mansioni superiori (....di riconoscere conseguentemente al dipendente...), in secondo luogo, se inquadramento, esso avrebbe dovuto retroagire, dal punto di vista giuridico ed economico, sin dalla data degli atti summenzionati.

Nel caso di specie, invece, con il decreto de quo, sono state riconosciute le mansioni superiori svolte dal dipendente e, conseguentemente, è stata attribuita la qualifica funzionale del VI livello, a far data dalla data di adozione dello stesso,

In ogni caso occorre evidenziare che, se fosse in questione una contestazione dell'inquadramento, questo giudice non potrebbe far altro che dichiarare, per effetto del regime transitorio che ha accompagnato la riforma sulla privatizzazione del pubblico impiego, ed ai sensi del d. lgs. 30/03/2001 n. 165, art. 69 comma 7[^], il proprio difetto di giurisdizione.

In proposito si vedano le pronunce della Suprema Corte a Sezioni Unite che con Sentenza n. 9690/02 ed Ordinanza n. 1807/03, ha precisato che nonostante le modifiche del testo della predetta norma rispetto a quella del d. lgs. 80/98, permane la giurisdizione del G.A. per le controversie su questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore al 30/06/1998.

Da tali ultime considerazioni, discende, che non possono venire in rilievo le disposizioni legislative richiamate dal ricorrente, che riguardano appunto il suo inquadramento.

Operate tali premesse, indispensabili per una corretta qualificazione della vicenda processuale, occorre sottolineare, che alla luce di quanto illustrato, sia il decreto di riconoscimento delle mansioni superiori che il successivo decreto di revoca delle stesse n. non sono atti amministrativi autoritativi, ma atti negoziali unilaterali, chedatore di lavoro, al pari di quanto accade nel lavoro privato, ha adottato su un piano di relativa parità rispetto al dipendente, nell'ambito di quel potere direttivo riconosciuto dall'art. 2104 c.c..

In tale ambito, occorre procedere, all'accertamento del diritto del ricorrente alle mansioni superiori affidate con il decreto....., accertamento che, se si concludesse con esito positivo, consentirebbe di qualificare come inadempimento, il decreto di revoca

All'uopo, per affermare il diritto del dipendente a continuare a svolgere le mansioni predette che prima della revoca gli erano state riconosciute, occorre, allora verificare se le stesse, siano state attribuite legittimamente.

A tal fine va evidenziato che, le mansioni superiori -al pari dell'accesso al lavoro e della mobilità- sono disciplinate nel pubblico impiego in modo peculiare, attesi sia i rilevanti interessi pubblici coinvolti sia la circostanza dell'inserimento del dipendente in una organizzazione che stabilmente persegue finalità pubbliche.

In particolare, nel caso de quo, assumono precipuo rilievo i principi portanti posti alla base dell'art.97 cost., sub specie di buon andamento, imparzialità e accesso trasparente al pubblico impiego.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 52, primo comma, d.l.vo 165/2001, che dell'art. 97 Cost. costituisce diretta applicazione, l'esercizio in via di fatto delle mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza, non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

Il prestatore di lavoro, infatti, deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi ed **avrà diritto ad essere adibito alle mansioni corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale oppure di procedure concorsuali o selettive.**

Al di fuori di questi tassativi casi, pertanto, non c'è spazio nel pubblico impiego per modalità alternative di riconoscimento delle mansioni superiori eventualmente svolte.

La ratio di tale normativa, differenziata rispetto all'impiego privato e a quanto stabilito dall'art.2103 c.c., è di immediata evidenza: sia l'accesso al lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione, come primo reclutamento, sia il passaggio da una qualifica inferiore ad una superiore, deve avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, parità di trattamento e buon andamento inderogabilmente tipizzati nell'art.97 Cost..

In particolare, per quanto attiene il caso delle mansioni superiori che qui rileva, nel pubblico impiego esse possono essere riconosciute solo nei casi alternativi di procedure concorsuali o selettive o di sviluppo professionale.

Per realizzare l'imparzialità e l'efficienza, quindi, le procedure per la progressione verticale dovranno garantire l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire, evitando l'operatività di ogni tipo di automatismo.

Mentre per le procedure di progressione verticale, che passano attraverso concorsi o selezioni, nella fattispecie non espletati, non si pongono particolari problemi interpretativi di inquadramento sistematico (coincidendo esse con una valutazione comparativa tra più candidati), problematica appare invece l'individuazione del significato da attribuire, conformemente alla logica di fondo del sistema costituzionale vigente, all'inciso "**sviluppo professionale**".

Orbene, il contesto in cui è inserito – alternativo ai metodi di crescita di carriera che passano per concorsi e selezioni - consente di affermare, che lo sviluppo professionale presuppone comunque una valutazione da parte degli organi preposti, in ordine alla particolare qualità e quantità di lavoro svolto,

alla maturazione di un certo periodo di tempo nello svolgimento di dati compiti, ad eventuali esperienze formative etc.

Tuttavia, tale valutazione non avviene in modo comparato rispetto ad altri dipendenti aspiranti, come accade, invece, nel caso di procedure selettive o concorsuali.

L'idea di "**sviluppo**" professionale, inoltre, reca in sé quelle della progressività, gradualità e continuità della formazione del dipendente.

E' evidente allora, che contrasta con questa idea, un passaggio da una qualifica inferiore ad una superiore, con salto di quella intermedia tra le due.

A ben vedere, invece, ciò è accaduto nel caso di specie, nel quale, in mancanza di qualsivoglia concorso, le mansioni superiori sono state assegnate, e si è effettuato il passaggio dal IV al VI livello, in primo luogo, adducendo a motivazione formale una presunta autotutela.

Orbene, se tale inciso deve intendersi quale necessario ripristino della legalità, lo stesso, a fronte della attuale e precedente legislazione in materia di mansioni superiori, pare illogico e contraddittorio, atteso l'attuale categorico divieto legislativo, e l'unanime precedente orientamento negativo della giurisprudenza amministrativa in materia di riconoscimento di mansioni superiori nel pubblico impiego.

In secondo luogo, si è dato rilievo allo svolgimento di fatto di mansioni superiori.

Svolgimento che invece, lo si ribadisce, nel pubblico impiego può assumere solo i significati legislativamente assegnati e non ulteriori e diversi ed in particolare non quello di titolo per il definitivo conseguimento delle mansioni svolte.

Pertanto, ribadendo ancora una volta, che la giurisdizione del giudice ordinario non ha natura impugnatoria, ma ha ad oggetto il rapporto e che il decreto n..... ha natura negoziale, ritiene questo giudice che, applicando le regole dettate in materia di invalidità negoziali, l'atto de quo, (con cui la p.a. datore di lavoro ha riconosciuto al ricorrente le mansioni superiori svolte), si pone in aperta violazione con le norme inderogabili contenute nell'art. 52, comma 1, d.l.vo 165/2001, quale diretta attuazione dell'art.97 Cost e, pertanto, norma imperativa posta a tutela dei superiori interessi pubblici coinvolti.

Natura imperativa confermata anche dalla circostanza che, mentre su altri aspetti disciplinati in altri commi dell'art.52, quale, ad esempio la progressione economica, può intervenire la contrattazione collettiva integrativa, invece, per le regole dettate dal primo comma dell'art.52 afferenti alla progressione verticale che comporta il passaggio ad altre aree o categorie, il sistema delle relazioni sindacali prevede l'obbligo dell'informazione e non già della contrattazione, riservando alla legge la disciplina de quo.

I suesposti profili di invalidità rendono l'atto in questione nullo, secondo quanto stabilito in generale materia di contratti dall'art. 1418 c.c., che, in virtù di quanto precisato dall'art. 1324, trova applicazione anche nei confronti degli atti unilaterali negoziali, quale è appunto l'atto di conferimento delle mansioni superiori.

Nullità che, a ben vedere, l'art. 52, comma 5, d.l.vo 165/2001 riconnette perfino ai casi di assegnazione provvisoria di mansioni superiori al di fuori delle ipotesi di vacanza in organico e di sostituzione del dipendente avente diritto alla conservazione del posto, di cui al comma 2 del medesimo articolo. Nullità che, pertanto, sulla base dei principi generali, deve vieppiù ritenersi operante nella più grave ipotesi di assegnazione definitiva di mansioni superiori con passaggio alla qualifica superiore fuori dai casi di cui al comma 1 dell'art.52 citato.

Tale nullità risulta rilevabile dal giudice d'ufficio ai sensi dell'art.1421 c.c., in particolare quando nel giudizio, come quello in esame, si invoca l'esecuzione proprio dell'atto nullo e la nullità emerga ex actis, ossia dal materiale probatorio acquisito al processo (Cfr. Cass., 17-11-1999, n.12769; Cass., 23-10-1998, n.10530).

In questi casi, infatti, il controllo del giudice non può non investire la validità dell'atto posto a fondamento della pretesa azionata.

A questo punto risulta ovvia la conclusione: essendo nullo l'atto in forza del quale il ricorrente invoca il permanere delle mansioni superiori, la domanda va rigettata, in ragione della sua infondatezza.

Ma dalle illustrate conclusioni, deriva inoltre la non fondatezza della domanda riconvenzionale spiegata da.....

Ed infatti, anche quest'ultima, appare viziata dall'errore metodologico di cui in premessa, in quanto mira ad ottenere l'annullamento del decreto, per profili di illegittimità – quale, ad esempio, quello dell'incompetenza dell'organo che lo ha emesso - che potevano essere fatti valere in un giudizio amministrativo di impugnazione di atti autoritativi della p.a..

Al contrario, davanti a questo giudice, un eventuale giudizio sulla validità del decreto de quo, che si configura come atto unilaterale negoziale, deve essere condotto alla stregua delle regole sulla patologia negoziale dettate dal codice civile in tema di invalidità genetica dei contratti e degli atti unilaterali, sub specie di nullità e/o annullabilità.

P. Q. M.

Il Giudice del Lavoro,

definitivamente pronunciando; nel contraddittorio delle parti; ogni contraria istanza eccezione e deduzione disattesa;

- rigetta la domanda proposta dal ricorrente;
- rigetta la domanda riconvenzionale e di risarcimento ex art.96 c.p.c. spiegata da.....;
- compensa interamente tra le parti le spese del giudizio.

Catanzaro 29/4/2003

Il Giudice del Lavoro

Dr. Mario Santoemma

Redatta in collaborazione con l'uditore giudiziario

Dott.ssa Assunta Maiore

Sviluppo delle attività formative (Art. 23 CCNL del 1/4/1999)

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.

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.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'**art. 35 bis, comma 5, del D.Lgs. 29/93** (ora art. 34, comma 5, del D.Lgs. 165/2001).

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-23A. Finanziamento.

499-23A1. L'art. 23 del CCNL dell'1/4/1999 obbliga gli enti a destinare alla formazione "una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale" ?

L'art. 23 del CCNL dell'1/4/1999 sancisce la necessità di attuare una politica di sviluppo delle risorse umane attraverso la rivalutazione del ruolo della formazione e prevede (a tal fine) di destinare alla formazione "una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale".

Tale clausola contrattuale, tuttavia, non impone un obbligo ma determina un obiettivo per l'Ente. Infatti, la citata disposizione afferma che per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'incremento dei finanziamenti deve avvenire "nel rispetto delle effettive capacità di bilancio"; questo implica che la quantificazione delle risorse da destinare alle attività formative per il proprio personale deve essere definita, annualmente, in base all'analisi dei fabbisogni formativi, da un lato, e ai vincoli di bilancio, dall'altro. In questa occasione, l'Ente, anche tenendo in debito conto le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, in quanto "sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità" (art. 23, comma 2, ultimo periodo), definirà il finanziamento da destinare alla formazione.

Disposizione programmatica (Art. 24 CCNL del 5/10/2001)

(Si veda l'art. 12 del CCNL del 22.1.2004, pubblicato subito dopo)

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.

2. Per le finalità di cui al comma 1, saranno, in particolare:

- a) riesaminate le declaratorie di categoria;
- 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;
- c) individuate nuove modalità di finanziamento della retribuzione di posizione;
- 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.

Commissione paritetica per il sistema di classificazione (Art. 12 CCNL 22.1.2004)

1. Al fine di promuovere, nell'ambito della vigenza del presente accordo contrattuale, un migliore e più efficace riconoscimento della professionalità dei dipendenti volto ad una valorizzazione della risorsa umana intesa come concreto strumento per gestire e sostenere i processi di riforma e di ammodernamento dei sistemi organizzativi degli enti, è istituita, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione Paritetica ARAN e Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e con la partecipazione del Presidente del Comitato di Settore, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare devono:

- ricomporre i processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti, funzioni e poteri degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali già avvenuti, nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili professionali in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per

l'accesso all'impiego;

- dare attuazione ai contenuti dell'art 24 del CCNL 5/10/2001 per le professioni sanitarie operanti nelle IPAB; per il personale docente delle scuole e delle istituzioni scolastiche e della formazione; per il personale educativo degli asili nido; per gli ufficiali dello stato civile e dell'anagrafe; per gli addetti alla comunicazione ed alla informazione;
- perfezionare la clausola sulle selezioni verticali tra categorie e chiarire i punti intermedi di accesso sulle posizioni B3 e D3;
- rivisitare i profili professionali alla luce di nuove competenze e professionalità.

Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, sono adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

CAPO II PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità (Art. 29 CCNL del 14/9/2000)

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^{q.f.}, nelle seguenti ipotesi:

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;

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;

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.

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 inquadrati in categoria D.

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 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.

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.

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.

900-29A. Riclassificazione ex art.29 CCNL 14.9.2000.

900-29A1. 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.

900-29A2. 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".

900-29A3. 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 antecedentemente al DPR n.268/1987, comportanti l'esercizio di compiti di coordinamento e controllo;

ù 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).

900-29A4. 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.

900-29A5. 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.

900-29A6. 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.

900-29A7. 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.

900-29A8. 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.

**Premessa al Titolo III Capo III del CCNL del 22.1.2004
Disposizioni per l'area di vigilanza e della polizia locale**

La modifica degli assetti istituzionali, a partire dalla modifica del Titolo V della Costituzione, e la necessità di costruire politiche integrate per la sicurezza, per corrispondere ai bisogni e alle nuove sollecitazioni dei cittadini, hanno dato vita ad un confronto tra gruppi politici, associazioni del sistema delle autonomie, organizzazioni sindacali, Parlamento e Governo, finalizzato alla rivisitazione e all'aggiornamento della legislazione in materia di polizia locale.

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

- la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;
- il nuovo potere legislativo affidato alle regioni;
- il rispetto dei diversi livelli istituzionali;
- il ruolo specifico della polizia locale, come servizio di polizia dei comuni e delle province, definendone coerentemente compiti e funzioni.

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano l'esigenza che i modelli organizzativi degli enti siano ispirati al potenziamento e alla valorizzazione del settore, in particolare sui seguenti temi.

Autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale

Le parti concordano, nel rispetto di quanto sancito dalla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del corpo o del servizio dal capo dell'amministrazione.

Formazione e sviluppo professionale

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto gli enti, in sede di attuazione della disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, tengono prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

Copertura assicurativa

Le parti, alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 16364 del 20.11.2002, che ha stabilito che l'attività prestata dal "vigile urbano" addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette, equiparandole a quelle ad alto rischio previste dall'art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 1124 del 1965, in virtù del principio generale secondo cui "a parità di rischio infortunistico deve corrispondere parità di tutela", si impegnano ad attivarsi nei confronti degli organismi competenti al fine di rendere concreto il principio sopra esposto.

Indennità del personale dell'area di vigilanza (Art.16 CCNL 22.1.2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per 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'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità ed è rideterminata in € 1.110,84 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003.

2. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 mensili lordi per 12 mensilità ed è rideterminata in € 780,30 annui lordi a decorrere dall'1.1.2003.

**Prestazioni assistenziali e previdenziali
(Art.17 CCNL 22.1.2004)**

1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

**Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero
(Art. 18 CCNL 22.1.2004)**

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett.a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-III A Trattamento economico (con particolare riguardo alle indennità di vigilanza).

104-III A1. Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo 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)."

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

104-III A2. L'indennità prevista dall'art. 5 della L. 65/1986 continua ad essere corrisposta anche al dipendente che, a seguito di trasferimento, non svolge 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.

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

104-III A3. In base alla sentenza del Consiglio di Stato Sez. V n.7232 del 2003 è corretto corrispondere l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1 lettera b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 al personale degli uffici tecnici chiamato ad accertare le violazioni edilizie ?

La sentenza citata riguarda una disposizione non più applicabile (l'art.26 del DPR 347/1983) e, oltretutto, solo in via **meramente incidentale e sul presupposto della mancata contestazione di tale aspetto da parte dell'ente** afferma che "non appare dubbia la spettanza ai dipendenti degli uffici tecnici comunali chiamati ad accertare violazioni in materia edilizia della indennità di vigilanza in relazione alla riconosciuta qualità di ufficiali di polizia giudiziaria".

Non crediamo che tale sentenza possa essere utilizzata per affermare che anche l'indennità prevista dall'art.37, comma 1 lettera b) del CCNL del 6.7.1995 per "tutto il **personale dell'area di vigilanza** ... in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65" debba essere corrisposta al personale degli uffici tecnici chiamato ad accertare le violazioni edilizie; la formulazione del CCNL è diversa e più precisa rispetto a quella del DPR 347/1983 e, oltretutto, ricordiamo che ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.Lgs.165/2001, i trattamenti economici al personale possono essere erogati solo in base ai contratti collettivi.

104-III A4. 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), primo periodo del CCNL del 6.7.1995 che gli veniva corrisposta dall'ente di provenienza?

In caso di comando del dipendente presso altro ente o amministrazione, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, il trattamento accessorio viene corrisposto dall'ente presso il quale il lavoratore rende la sua prestazione (con oneri a carico dell'ente utilizzatore).

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.

104-III A5. L'indennità prevista per il personale dell'area della vigilanza dall'art.37, comma 1, lett. b, ultimo periodo del CCNL del 6.7.1995 deve essere corrisposta anche in caso di comando del beneficiario presso altre amministrazioni?

a) l'indennità disciplinata dall'art.37, comma 1, lett. b, ultimo periodo, del CCNL del 6.7.1995, viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza per il

solo fatto di essere inquadrato in profili della suddetta area, a prescindere da ogni considerazione delle modalità e del luogo di erogazione della prestazione;

b) per tali caratteristiche, quindi, essa è sostanzialmente assimilabile al trattamento fondamentale, essendo legata ai contenuti del profilo professionale posseduto;

c) l'art.49 del CCNL del 14/9/2000 considera tale emolumento fisso e continuativo in relazione alla disciplina del trattamento di fine rapporto;

d) nel precedente assetto pubblicistico, tale compenso era già considerato utile ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza (Ministero del Tesoro, circolare del 3/9/1991, n. 8/I.P.);

e) tale indennità, pertanto, deve continuare ad essere corrisposta anche nel caso di comando del personale beneficiario presso altre amministrazioni od altri enti, anche di diverso comparto;

f) in considerazione di quanto detto a proposito della natura e delle caratteristiche della indennità, che ne consentono la sostanziale assimilazione al trattamento fondamentale, riteniamo che anche per essa deve comunque trovare applicazione l'art. 70, comma 12, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale la P.A. che utilizza il personale in posizione di comando è tenuta al rimborso, nei confronti dell'amministrazione che ha consentito il comando, dell'onere concernente il trattamento economico fondamentale.

In tal senso è anche l'opinione dell'A.N.C.I..

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) ultimo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 780,30 annui lordi).

104-III A6. In caso di assenza per malattia, devono essere riconosciute le indennità spettanti al personale dell'area di vigilanza ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995, pari rispettivamente ad € 810,84 (€ 1.570.000) e ad € 480,30 (€ 930.000)?

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 le indennità in questione abbiano il richiesto carattere di fissità (essendo stabilite in un valore annuale pagate per 12 mensilità).

A tal fine, richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che espressamente l'art. 49 del CCNL del 14.09.2000 include tali voci retributive 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.

Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003, per il personale dell'area di vigilanza è stata incrementata:

1. l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi);
2. l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) secondo periodo del CCNL del 6/7/1995, di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 780,30 annui lordi).

104-III A7. Nelle sue risposte l'Aran ha espresso pareri diversi circa la conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità fisica o di assegnazione ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza. E' una contraddizione o esiste una ragione giuridica che giustifichi tale diversità di trattamento ?

Riteniamo necessario specificare che la diversità delle risposte date dalla nostra Agenzia relativamente alla conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità o di assegnazione comunque ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale insegnante e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza, trova la sua giustificazione nella diversità della natura delle due indennità.

Infatti, poiché l'indennità dell'art.37, comma 1, lett.c) del CCNL viene espressamente qualificata come "professionale" dall'art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, in quanto legata alle specifiche mansioni che in generale caratterizzano il profilo professionale dell'insegnante e per lo svolgimento delle quali questi viene assunto, nel caso di mutamento delle mansioni non può non trovare applicazione la regola, ormai consolidata nella prassi giurisprudenziale, della conservazione di tale emolumento.

Diversa è la situazione dell'indennità di vigilanza. Questa non ha le caratteristiche di un'indennità professionale, in quanto non si lega ai contenuti ed alle mansioni in generale previsti per i profili professionali dell'area di vigilanza, e quindi comuni a tutti i lavoratori in essa inquadrati. Infatti, l'art.5 della legge n.65/1986 (che rappresenta la base legislativa su cui si innesta la disciplina contrattuale dell'art.37, comma 1, lett.b, del CCNL del 6.7.1995) non riconosce tale indennità a tutto il personale comunque inquadrato nell'area della vigilanza ma solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, in possesso dei requisiti a tal fine necessari, svolgano effettivamente tutti i compiti e le funzioni espressamente indicati nello stesso art.5 della legge n.65/1986.

Quindi, si tratta di un particolare compenso che il legislatore ha inteso vincolare alla sola circostanza dell'espletamento da parte del personale di vigilanza di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli propri.

Conseguentemente, in considerazione di tali caratteristiche del compenso, non possiamo che ribadire che, relativamente all'indennità di vigilanza, non può

trovare applicazione la medesima regola della conservazione dell'indennità in caso di adibizione del lavoratore a mansioni diverse.

104-III A8. In caso di mutamento di profilo dovuto ad inidoneità fisica, il personale della polizia municipale conserva le indennità previste dall'art.37, comma 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche?

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

104-III A9. 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!

Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003, per il personale dell'area di vigilanza è stata incrementata:

1. l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi);

2. l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) secondo periodo del CCNL del 6/7/1995, di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 780,30 annui lordi).

104-III A10. E' corretto affermare che la premessa al Capo III del CCNL del 22.1.2004 consente ora di attribuire l'indennità di rischio a tutti gli agenti di polizia municipale?

L'art.41 del CCNL del 22.1.2004 si è limitato a rideterminare l'importo mensile lordo dell'indennità di rischio, senza modificare la disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, spetta alla contrattazione integrativa decentrata il compito di individuare, in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui sono rese le prestazioni di specifiche categorie di lavoratori, le situazioni di rischio che danno titolo alla corresponsione della predetta indennità.

Tuttavia, questa Agenzia ha sempre ritenuto non condivisibile l'ipotesi di corrispondere l'indennità di rischio **indistintamente a tutti** gli agenti di polizia municipale, in quanto le relative mansioni non sembrano **necessariamente** coincidere con una tipica prestazione rischiosa (si veda la risposta 900-37A1); del resto, il CCNL riconosce già al personale dell'area di vigilanza una specifica tutela economica attraverso l'attribuzione dell'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 che vuole proprio remunerare anche lo specifico "rischio" connesso alle relative prestazioni (tra l'altro, anche l'importo di questa indennità è stato rideterminato dall'art.16 del CCNL del 22.1.2004) .

Quanto alla specifica previsione della premessa al Capo III del CCNL del 22.1.2004, a parte il fatto che le premesse, come le dichiarazioni congiunte, si limitano ad esprimere valutazioni condivise dalla parti, sembra evidente che essa:

Ø riguarda solo il problema della tutela antinfortunistica dei vigili urbani e non la corresponsione dell'indennità di rischio (la sentenza richiamata, infatti, stabilisce che l'attività lavorativa prestata dal vigile urbano addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette dall'assicurazione generale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali);

Ø impegna le parti firmatarie del CCNL (e non le singole amministrazioni) ad attivarsi nei confronti degli organismi competenti (e quindi, in primo luogo, nei confronti dell'Inail) al fine di dare concretezza a tale principio.

104-III A11. E' possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 al personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e al personale educativo e docente ?

L'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che **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, **lettera f)** del medesimo CCNL sono regolate in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Quando il CCNL demanda le scelte a tale sede, intende tutelare **le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti.**

Pertanto, dovranno essere le delegazioni trattanti ad individuare le specifiche

responsabilità da retribuire con detti compensi, ricercando una soluzione **ragionevole ed equilibrata**, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi. Ciò premesso, con riferimento al caso specifico è evidente che le responsabilità del personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e le responsabilità del personale educativo e docente sono già remunerate con le specifiche indennità rispettivamente previste dall'art. 37, comma 1 lettera b- primo periodo e dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995 e sembra del tutto illogico (e **possibile fonte di responsabilità patrimoniale**) retribuire le stesse responsabilità anche con i compensi previsti nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999. Tali ultimi compensi potranno eventualmente essere destinati, invece, a remunerare **altre specifiche responsabilità** gravanti su detto personale secondo quanto determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.

104-III A12. Il contratto integrativo decentrato può introdurre specifici compensi, non previsti dal CCNL, per lo svolgimento di servizi serali, notturni e festivi da parte della polizia municipale ? E' possibile realizzare progetti finalizzati che riguardino solo la polizia municipale ?

Ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.Lgs.165/2001, l'attribuzione di trattamenti economici al personale può avvenire "...esclusivamente mediante contratti collettivi ...", mentre l'art.40, comma 3 dello stesso decreto legislativo stabilisce che " la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e **nei limiti** stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le pubbliche amministrazioni **non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con 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.**"

Riteniamo che non possa esservi alcun dubbio, alla luce delle richiamate disposizioni imperative di legge, che il contratto integrativo decentrato non possa istituire compensi non espressamente previsti dal CCNL.

Il CCNL non prevede alcun compenso forfetario per le attività serali, notturne e festive della polizia municipale; gli unici compensi erogabili sono solo quelli previsti dal CCNL che rappresenta, per gli enti, l'inderogabile quadro di riferimento.

Quanto alla possibilità di realizzare specifici progetti finalizzati per la polizia municipale, non c'è, ovviamente, nessun problema, **a condizione che siano rispettate le previsioni dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999.**

Pertanto:

- detti progetti devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi;
- i relativi compensi debbono essere 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.

Sull'inderogabilità dei vincoli derivanti dal CCNL e sulle responsabilità che ne

possono conseguire, consigliamo anche di consultare la sentenza della Corte dei Conti, Sez. Campania n. 79/2001 del 25.1.2001, pubblicata su questo sito istituzionale.

399-10E. Area della vigilanza e posizioni organizzative.

399-10E1. Quali compensi possono essere corrisposti al responsabile dell'area della vigilanza (incaricato di posizione organizzativa) oltre alla retribuzione di posizione ?

Secondo la disciplina vigente per il personale con incarico di posizione organizzativa e, nel caso specifico, al responsabile di area della vigilanza, viene attribuita sia la retribuzione di posizione sia la (eventuale) retribuzione di risultato sia l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995.

Tale previsione è chiaramente esplicitata all'art. 35 del CCNL del 14/9/2000 che, nell'aggiungere il comma 3 all'art. 20 del CCNL dell'1/4/1999, afferma che "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".

Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative non competono altri compensi correlati a istituti del salario accessorio (es. produttività e incentivi di diversa natura), se non limitatamente alle voci espressamente indicate dai contratti collettivi nazionali (v. risposta precedente).

399-10E2. 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.

399-10E3. 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).

104-17A. Proventi sanzioni amministrative.

104-17A1. E' possibile avere qualche chiarimento sulla destinazione a finalità previdenziali ed assistenziali dei proventi delle sanzioni amministrative ex art.208 del codice della strada ? In particolare, come si determina la quota di tali risorse da destinare a detta finalità ? Cosa si intende per assistenza e previdenza ?

Nel merito del quesito formulato, riteniamo opportuno precisare che:

- a) l'art. 208 del Codice della Strada, nella sua ampia formulazione, si limita ad indicare (comma 2) le finalità a cui possono essere destinate le quote dei proventi delle sanzioni per violazione delle prescrizioni del codice stesso;
- b) tra tali finalità, vi è anche quella di possibili interventi in materia previdenziale ed assistenziale a favore del personale, ufficiali ed agenti, di regioni, province e comuni;
- c) sulla base della generica indicazione legislativa, si ricava che la quota da destinare alla finalità di cui di è detto è determinata autonomamente dall'ente; infatti, un vincolo di contrattazione integrativa in materia non è previsto né dalla legge stessa, né dalle disposizioni dei vigenti CCNL;
- d) tale impostazione è stata di recente confermata anche dall'art. 17 del CCNL del 22.1.2004, che si è limitato, in materia, ad individuare solo i soggetti deputati alla gestione delle risorse di cui trattasi, in conformità alle previsioni di legge;
- e) per ciò che attiene alle nozioni di "assistenza e previdenza", può

ragionevolmente ipotizzarsi il riferimento ad interventi in materia di previdenza integrativa, di polizze per assistenza sanitaria; di organizzazione di forme di assistenza economica nei confronti del personale, borse di studio per i figli dei lavoratori, ecc.

104-17A2. Quanto disposto dall'art.17 del CCNL del 22.01.2004 esaurisce le possibilità di utilizzo delle risorse di cui all'art.208, comma 2, lett. a) e 4, C.d.S o è possibile ipotizzarne altre (ad esempio, incentivi economici al personale di vigilanza)?

L'art. 17 esaurisce completamente tutte le possibilità di utilizzo delle risorse ex art.208 C.d.S, in quanto lo stesso articolo non prevede e non consente ulteriori destinazioni (come incentivazioni o compensi per produttività del personale) .

104-17A3. E' possibile l'incremento delle risorse destinate alla produttività del personale della vigilanza, attraverso l'utilizzazione dei proventi dell'art.208 C.d.S.?

E' stata sempre esclusa (dall'ARAN, dall'ANCI e dal Ministero dell'Economia) la legittimità dell'utilizzo dei proventi contravvenzionali (ex art.208 C.d.S) per finalità di incentivazione del personale delle polizie municipali.

Tale esclusione deve essere ulteriormente ribadita, e con ancora maggiore forza, dopo la espressa formalizzazione dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004.

VIG. Altri problemi applicativi

VIG1. Da qualche tempo, il responsabile e gli addetti del servizio di polizia municipale si rifiutano di svolgere alcune incombenze dichiarando di essere in "sciopero delle mansioni". E' lecito tale comportamento ?

Nell'esecuzione del contratto di lavoro le parti sono tenute a comportarsi secondo correttezza e buona fede ai sensi dell'art.1175 del codice civile. Il diritto di sciopero, previsto e tutelato dal nostro ordinamento (art.40 della Costituzione), si esercita attraverso una astensione dalla prestazione lavorativa a fronte della quale il lavoratore sa di dover rinunciare alla retribuzione. Gli effetti civilistici dello sciopero si sostanziano, infatti, nella sospensione delle due obbligazioni fondamentali del rapporto di lavoro: il lavoratore si astiene dalla prestazione e il datore di lavoro non gli corrisponde la retribuzione. Eventuali altre forme di lotta autoqualificanti come sciopero e che, tuttavia, non si traducano in una astensione dalla prestazione e nella conseguente perdita della retribuzione ma nel pretestuoso rifiuto di svolgere tutti o alcuni dei compiti propri del profilo rivestito senza alcuna conseguenza sulla retribuzione non trovano tutela nell'art.40 della Costituzione, sono contrarie ai richiamati principi di correttezza e buona fede e configurano una violazione dei doveri d'ufficio.

In tal senso si è espressa, proprio con riferimento al caso del c.d. "sciopero delle mansioni" la Corte di Cassazione – Sez. Lavoro con sentenza n.2214 del 28.3.1986: "... per sciopero deve intendersi unicamente la sospensione

temporanea, ma totale, dell'attività dei prestatori d'opera e non già l'astensione da taluni soltanto degli adempimenti compresi nella prestazione lavorativa, con la conseguenza che un siffatto comportamento non trova tutela nell'art.40 della Costituzione bensì può configurare responsabilità contrattuale e disciplinare del lavoratore...".

Se a ciò si aggiunge che anche l'art.6 dell'Accordo in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 19.9.2002 non solo stabilisce espressamente qual è la durata massima degli scioperi (propriamente detti) ma esclude altrettanto espressamente ogni forma surrettizia di sciopero, si deve concludere che se, effettivamente, il comportamento del responsabile e degli addetti al servizio di polizia municipale del comune è quello descritto nel quesito, esso integra senz'altro gli estremi della infrazione disciplinare.

VIG2. E' possibile attribuire, in base all'attuale sistema di classificazione, il grado di tenente al personale dell'area di vigilanza inquadrato in categoria D?

La possibilità o meno di conferire il grado di tenente, 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.

VIG3. Il personale dell'area di vigilanza classificato in categoria C può coordinare altri addetti ? Se sì, è possibile attribuirgli il compenso previsto dall'art.17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 ?

Siamo del parere che il personale di categoria C **possa anche coordinare altri addetti**, come testualmente previsto nella esemplificazione dei profili contenuta nell'allegato A al CCNL del 31.3.1999 nella declaratoria della categoria C che inserisce il coordinamento tra i compiti possibili ma non sempre necessari.

In tale ipotesi, è anche possibile ipotizzare l'attribuzione al personale di categoria C del particolare compenso previsto dall'art.17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999, ma si tratta di materia che deve essere disciplinata preventivamente in sede di contrattazione integrativa decentrata (v.art.4, comma 2 lettera -c- stesso CCNL).

VIG4. Alla luce del contratto siglato il 22.01.2004, nella parte in cui si sottolinea l'autonomia organizzativa dei corpi e dei servizi di polizia locale e la loro diretta dipendenza funzionale dal Sindaco, è "automatica" la creazione di una terza posizione organizzativa per il

servizio di polizia municipale?

E' evidente che non può esistere alcun automatismo, (o obbligo contrattuale) rispetto alla necessaria tutela della autonomia organizzativa degli enti, costituzionalmente rafforzata dopo le modifiche introdotte al Titolo V Cost.

VIG5. 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.40 del D.Lgs.n.165/2001, 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.35 del D.lgs.n.165/2001;
- 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 alla 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.

VIG6. Permessi retribuiti di cui all'art. 18 del CCNL del 22/01/2004 possono essere usufruiti dagli ufficiali di polizia giudiziaria sia nelle udienze dibattimentali previste dall'art. 50, c. 1 lett. a) del .D.Lgs.274/2000 che in quelle previste dall'art. 72, comma 1, lett. a) del R.D. 12/194? (aggiornato al 16/11/2005)

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

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

VIG7. La previsione contrattuale che riconosce permessi retribuiti al personale di polizia locale può essere estesa anche al personale amministrativo degli enti locali che sia chiamato a svolgere la funzione di pubblico ministero delegato? (aggiornato al 16/11/2005)

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

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

Poiché nel nostro ordinamento non sono previste disposizioni legali o contrattuali che riconoscano al pubblico dipendente che svolga funzioni "giudiziarie onorarie" (giudice onorario, vice-procuratore, delegati del procuratore per l'assolvimento della funzione di P.M.) il diritto a forme di assenza retribuita e stante l'inapplicabilità nello specifico caso sottoposto dell'art.18 del CCNL del 22.1.2004, l'opinione della scrivente Agenzia (supportata da un parere in tal senso del Tavolo di coordinamento giuridico costituito presso l'ARAN, formulato a suo tempo con riferimento al caso degli appartenenti alla polizia municipale prima dell'intervento della disciplina contrattuale) è nel senso che si debba far riferimento alla normativa generale relativa al conferimento di incarichi retribuiti ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art.53 del D.Lgs.n.165/2001.

Il lavoratore interessato, pertanto, se autorizzato dalla sua amministrazione, potrà svolgere l'incarico nel rispetto del debito orario secondo la vigente disciplina in materia di assenze e di articolazioni particolari dell'orario di lavoro.

CAPO III PERSONALE DELLE SCUOLE

(Gli orientamenti applicativi Aran sono collocati alla fine del Capo III)

Personale docente nelle scuole materne (Art. 30 CCNL del 14/9/2000)

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 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.

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.

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.

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 insegnate è idoneo a svolgere

la funzione docente.

11. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL.

**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 normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.

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.

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.

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.

**Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali
(Art. 32 bis CCNL del 14/9/2000)**

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.
2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superare le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.
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.
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.
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.

**Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni
scolastiche gestite dagli enti locali
(Art. 33 CCNL del 14/9/2000)**

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

Disposizione per il personale della scuola (Art. 7 CCNL del 5/10/2001)

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.

Personale docente dei centri di formazione professionale (Art. 34 CCNL del 14/9/2000)

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.

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.

900-VA. Calendario scolastico e relative interruzioni.

900-VA1. E' ancora applicabile l'art.42 del DPR 333/90 in materia di personale degli asili nido ? Le 42 settimane annue del calendario scolastico rappresentano anche il limite alla fruibilità del servizio da parte dell'utenza ? Per la fruizione delle ferie e per il computo delle assenze per malattia del personale esistono regole particolari ? Qual è il modello relazionale da seguire per la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro degli addetti al servizio?

Riteniamo utile evidenziare che l'art. 42 del DPR 333 del 1990 non è più applicabile; la materia è ora disciplinata dall'art. 31 del CCNL del 14.9.2000 che ha introdotto diverse novità, pur confermando che il calendario scolastico, negli asili nido, non può superare, in ogni caso, le 42 settimane annue. Sembra evidente che le 42 settimane rappresentano anche il limite alla fruibilità del servizio da parte dell'utenza, salvo che non vengano programmate, previa concertazione, le attività ulteriori previste dall'art.31, comma 5 del CCNL del 14.9.2000.

Per ciò che attiene alla problematica concernente i periodi di fruizione delle ferie o le eventuali assenze per malattia non vi sono motivi per discostarsi dalle regole di computo vevoli per la generalità degli altri dipendenti.

Quanto al modello relazionale da seguire per modificare l'articolazione dell'orario di lavoro, riteniamo utile evidenziare quanto segue:

- i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata (art. 4, comma 2 lettera m CCNL dell'1.4.1999);
- l'articolazione dell'orario di servizio e i calendari delle attività degli asili nido sono definiti in sede di concertazione [art. 8, comma 1 lettere a) e b) del CCNL dell'1.4.1999];
- altre materie di concertazione sono indicate nell'art. 31, commi 4 e 5, del CCNL del 14.9.2000;
- al di fuori dei casi sopra elencati sussiste solo un obbligo di informazione preventiva ai sensi dell'art. 31, comma 8 del CCNL del 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999.

900-VA2. 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.

900-VA3. 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.

900-VA4. Utilizzazione 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.

900-VA5. E' possibile consentire al personale educativo di rimanere a casa 'a disposizione' durante l'interruzione per Natale e Pasqua e negli altri periodi di chiusura delle scuole?

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

A nostro avviso, la clausola contrattuale non consente in alcun modo al personale educativo di rimanere a casa durante l'interruzione per Natale e Pasqua e negli altri periodi di chiusura delle scuole, né è ipotizzabile alcuna "autorizzazione" al riguardo; in tali periodi, il personale educativo deve invece essere utilizzato, nel rispetto dell'orario settimanale di lavoro per esso previsto, per le attività indicate nel richiamato comma 5, salvo che non fruisca di ferie o di altre tipologie di assenza disciplinate dalla legge o dal contratto collettivo; se non esistono attività in cui tutto il personale possa essere impiegato nei periodi di chiusura, è opportuno che l'ente valuti di collocare i non utilizzabili in ferie d'ufficio ai sensi dell'art.2109 del codice civile.

900-VB. Orario di lavoro e modalità di impiego del personale.

900-VB1. 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.

900-VB2. Trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro del personale educativo degli asili nido; qual'è l'orario a tempo pieno di riferimento? E' quello previsto per tutti i dipendenti (36 ore settimanali) o l'orario settimanale previsto per tale specifica categoria di personale?

Siamo del parere che, tenuto conto del particolare orario di lavoro del personale educativo degli asili nido, mediamente inferiore rispetto a quello previsto per il restante personale dell'ente, la nozione di "tempo pieno" coincida con l'orario normale di lavoro fissato dall'art.31 del CCNL del 14.9.2000; la ragionevolezza di questa lettura sembra confermata dalla definizione di "tempo pieno" contenuta nell'art.1, comma 2 lettera a) del D.Lgs.61/2000 e successive modifiche (v. da ultimo art.46 D.Lgs.276/2003).

900-VB3. Quand'è che il rapporto di lavoro del personale insegnante ed educativo delle scuole materne e degli asili nido può considerarsi a tempo parziale? In caso di part-time, come deve essere rideterminata la retribuzione?

a) perché il rapporto di lavoro del personale insegnante ed educativo delle scuole materne e degli asili nido possa considerarsi a tempo parziale, è necessario che l'orario di lavoro, così come chiaramente determinato dall'art.30 e dall'art.31 del CCNL del 14.9.2000, sia rideterminato in riduzione sia per le 30 ore relative al rapporto diretto educatore-bambino, sia per le ulteriori 20 ore (mensili) destinate alle attività integrative; infatti l'ordinario orario di lavoro del predetto personale non si esaurisce solo nelle prestazioni destinate al rapporto diretto con i bambini ma ricomprende, in modo inscindibile, anche le ulteriori 20 ore mensili destinate alle attività aggiuntive indicate e specificate nei commi 2 e 3 del citato art.31 del CCNL del 14.9.2000;

b) qualora venga posto in essere un rapporto di lavoro a tempo parziale relativamente a personale insegnante ed educativo delle scuole materne e degli asili nido, (con riduzione sia dell'orario di attività didattica che di quello destinato alle attività integrative, secondo quanto detto al punto a), la retribuzione sarà determinata (art. 6, commi 1 e 9) in misura strettamente proporzionale alla durata della prestazione lavorativa concordata e risultante dallo specifico contratto individuale, in forma scritta, richiesto tassativamente

dal D.Lgs. n. 61/2000 e dall'art.4, c. 13, del CCNL del 14.9.2000;
c) con riferimento, poi agli elementi accessori del trattamento economico, sempre nel caso che il rapporto di lavoro, secondo quanto detto al punto 1, possa considerarsi a tempo parziale, si procederà ad una riduzione sia dell'indennità professionale (di cui all'art. 37, c. 1, lett. d), del CCNL del 6.7.1995) nonché dell'indennità di tempo potenziato (di cui all'art. 37, c. 2, del CCNL del 6.7.1995) proporzionale alla durata della prestazione lavorativa, secondo le prescrizioni dell'art 6, commi 1,9, e 10, del CCNL del 14.9.2000);
d) aggiungiamo, conclusivamente, che quanto sopra detto vale sia in presenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato che a termine; inoltre la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale può avvenire solo a seguito di trasformazione di un precedente rapporto a tempo pieno su domanda del dipendente (art. 4, c. 4, del CCNL del 14.9.2000) oppure a seguito di assunzione di un lavoratore su posto a tempo parziale, istituito dell'ente ai sensi dell'art. 4, c. 3, dello stesso CCNL.

900-VB4. 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 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.

900-VB5. 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.

900-VB6. 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.

900-VB7. Qual'è il senso della clausola di salvaguardia degli accordi di miglior favore in atto prevista, in materia di orario di lavoro del personale docente, dall'art.31, comma 6 del CCNL 14.9.2000 ?

L'unico senso possibile dell'art.31, comma 6 del CCNL del 14.9.2000, è quello di salvaguardare, in via transitoria, la validità e l'efficacia degli accordi di miglior favore (per i lavoratori) in atto alla data del 30.6.2000. Si è trattato di una precisa scelta delle parti negoziali vincolante per gli enti ed avente lo scopo di facilitare il passaggio dalle vecchie alle nuove regole.

Tale salvaguardia opera, però, solo in relazione ad accordi già perfezionati, applicati ed ancora in vigore alla data del 30.6.2000 e, non essendovi alcuna diversa previsione espressa, fino alla data di adeguamento della disciplina applicata in sede locale alle nuove regole stabilite nel CCNL del 14.9.2000; è l'ente che deve farsi carico di procedere a tale adeguamento; se non lo fa, le

clausole di quegli accordi non possono considerarsi caducate.

900-VB8. Qual'è l'orario di lavoro del personale "educatore" con contratto a tempo determinato addetto al sostegno presso le scuole elementari statali ? E' possibile applicare anche a tale personale le previsioni degli artt.31 e 32bis del CCNL del 14.9.2000 relative al personale docente ?

Le disposizioni contrattuali sul personale **docente** delle scuole non sono automaticamente applicabili anche al personale **educativo**, perché si tratta di personale che, come da voi stessi rilevato, **svolge funzioni diverse da quelle dei docenti**.

Pertanto, l'art.32bis e l'art.31 del CCNL del 14.9.2000, relativi al personale docente, non sono applicabili al vostro personale "educatore" addetto al sostegno presso le scuole elementari.

Però, dall'art.33 del CCNL del 14.9.2000, si desume che "l'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del **personale ... educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica... presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente**"; si tratta, a nostro avviso, di una disposizione di carattere generale, anche se la rubrica del richiamato art.33 sembra limitarla alle sole istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni, il termine di riferimento è dunque rappresentato dall'orario osservato dal restante personale **educativo** e non dall'orario del personale docente.

Per quanto riguarda, invece, le attività integrative, in assenza di espresse previsioni contrattuali riteniamo comunque applicabile, per analogia, lo stesso regime delle 20 ore mensili previsto, indistintamente, per tutto il personale educativo e per tutto il personale docente (v. artt.31 e ss. CCNL 14.9.2000).

900-VC. Indennità.

Destinatari incrementi contrattuali.

900-VC1. 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.

Tempo potenziato.

900-VC2. L'indennità di tempo potenziato spetta anche al personale insegnante delle scuole materne assunto con contratto a termine ?

Riteniamo che la soluzione debba essere ricercata secondo criteri di logica e ragionevolezza, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede che devono sempre essere tenuti presente in materia di interpretazione delle diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.

Conseguentemente, sulla base di tali criteri e principi, la nostra opinione in materia può così riassumersi:

- l'art.45 del DPR n.333/1990 riconosceva al personale insegnante delle scuole materne un'indennità di tempo potenziato collegata al maggiore orario di attività didattica prestato, nell'ambito dell'orario complessivo di lavoro, rispetto al corrispondente personale insegnante statale;
- tale disciplina è stata sostanzialmente confermata dall'art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, che ha lasciato immutati i presupposti per la sua erogazione;
- l'art.30, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 ha fissato in trenta ore settimanali l'orario di attività didattica del personale docente delle scuole materne; tale orario deve articolarsi in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole;
- tale disciplina contrattuale, quindi, non ha modificato la misura dell'orario settimanale di attività didattica del personale insegnante del comparto Regioni-Autonomie Locali, che, in quanto superiore a quello del comparto Scuola, consente il pagamento dell'indennità di tempo potenziato;
- pertanto, salvo che non sia intervenuta la riduzione dell'orario di attività didattica espressamente prevista dal comma 4 dello stesso art.30 del CCNL del 14.9.2000 (con conseguente riduzione proporzionale del valore dell'indennità di tempo potenziato), l'orario giornaliero di attività didattica comprende sempre anche una quota del maggiore impegno orario settimanale di didattica del personale insegnante degli enti locali rispetto a quello del comparto scuola; infatti, l'orario giornaliero di attività didattica risulta dall'articolazione di quello previsto a livello settimanale sui diversi giorni nei quali è prevista l'apertura delle scuole agli utenti;
- conseguentemente, nel caso di assunzione a termine di un insegnante, qualora l'orario di attività didattica previsto per la singola giornata di lavoro

(secondo quanto stabilito nel contratto individuale) sia fissato nella stessa misura che dà titolo, su base settimanale, al restante personale insegnante a tempo indeterminato a percepire l'indennità di tempo potenziato, riteniamo che all'insegnante a termine debba essere ugualmente riconosciuta, pro quota evidentemente, anche l'indennità di tempo potenziato;

· a sostegno di tale tesi, si deve anche ricordare che in base al principio di non discriminazione, sancito nell'art.6, del D.Lgs.n.368/2001, al personale assunto a termine spettano i medesimi trattamenti normativi ed economici applicati al restante personale a tempo indeterminato in servizio presso il medesimo datore di lavoro, avente il medesimo inquadramento, in proporzione al periodo lavorativo prestato; tale garanzia è esclusa solo nel caso di trattamento obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine; tuttavia dubitiamo che tale esclusione possa operare nel caso in esame nel senso di impedire la corresponsione, sia pure pro quota, dell'indennità di tempo potenziato ove il personale assunto a termine sia assoggettato al medesimo orario giornaliero di attività didattica dell'altro personale a tempo indeterminato, che si traduce comunque in quel maggiore impegno orario che giustifica il pagamento dell'indennità stessa;

· ad ulteriore conferma, alleghiamo, inoltre, una precedente decisione del Consiglio di Stato che, sia pure con riferimento alla precedente disciplina dell'art.45 del DPR n.333/1990, espressamente riconosceva agli insegnanti supplenti delle scuole materne comunali il diritto a percepire, pro quota, l'indennità di tempo potenziato.

900-VC3. 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.

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

900-VC3a. Nell'ipotesi di una riduzione dell'attività didattica settimanale, ai sensi dell'art. 30, comma 4 del CCNL del 14/9/200, come deve essere riproporzionata l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL 6/7/1995? (aggiornato al 16/11/2005)

L'indennità di tempo potenziato vale a compensare il maggior impegno orario

di attività didattica prestato dal personale insegnante dipendente dagli enti locali (30 ore settimanali) rispetto a quello previsto per il corrispondente personale statale del comparto della scuola (25 ore settimanali).

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

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

Decorrenza indennità di L.120.000.

900-VC4. Con quale decorrenza e con quali risorse deve essere corrisposta, al personale educativo, l' indennità di L. 120.000 di cui all'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 ?

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.

Indennità e mutamento di mansioni.

900-VC5. L'ex educatrice di asilo nido che a seguito di concorso o progressione verticale sia stata inquadrata in categoria D conserva le specifiche indennità previste per tale figura professionale ? In caso negativo, è possibile continuare a corrisponderglielle se la si utilizza sporadicamente nell'attività educativa?

Siamo del parere che dal momento del passaggio alla nuova categoria di inquadramento (la D) ed alle nuove mansioni la dipendente, precedentemente inquadrata nella categoria C, non abbia più diritto a percepire le indennità previste per le educatrici degli asili nido.

Il suo trattamento economico è quello previsto per la nuova categoria di inquadramento (e per il nuovo profilo).

Diverso sarebbe stato il caso se la dipendente fosse stata semplicemente adibita a mansioni equivalenti nell'ambito della stessa categoria: per tale ipotesi valgono le indicazioni fornite nella risposta successiva.

Quanto al secondo quesito, anche a voler ammettere che l'eventuale "sporadico" utilizzo della vostra dipendente in mansioni proprie della categoria

inferiore non comporti il rischio di una dequalificazione professionale, si evidenzia che l'art. 37, comma 3 del CCNL del 6.7.1995 prevede espressamente che "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".

900-VC6. 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 consolidatasi 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.

(Si ricordi che 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).

900-VC7. Nelle sue risposte l'Aran ha espresso pareri diversi circa la conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per

inidoneità fisica o di assegnazione ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza. E' una contraddizione o esiste una ragione giuridica che giustifichi tale diversità di trattamento ?

Riteniamo necessario specificare che la diversità delle risposte date dalla nostra Agenzia relativamente alla conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità o di assegnazione comunque ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale insegnante e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza, trova la sua giustificazione nella diversità della natura delle due indennità.

Infatti, poiché l'indennità dell'art.37, comma 1, lett.c) del CCNL viene espressamente qualificata come "professionale" dall'art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, in quanto legata alle specifiche mansioni che in generale caratterizzano il profilo professionale dell'insegnante e per lo svolgimento delle quali questi viene assunto, nel caso di mutamento delle mansioni non può non trovare applicazione la regola, ormai consolidata nella prassi giurisprudenziale, della conservazione di tale emolumento.

Diversa è la situazione dell'indennità di vigilanza. Questa non ha le caratteristiche di un'indennità professionale, in quanto non si lega ai contenuti ed alle mansioni in generale previsti per i profili professionali dell'area di vigilanza, e quindi comuni a tutti i lavoratori in essa inquadrati. Infatti, l'art.5 della legge n.65/1986 (che rappresenta la base legislativa su cui si innesta la disciplina contrattuale dell'art.37, comma 1, lett.b, del CCNL del 6.7.1995) non riconosce tale indennità a tutto il personale comunque inquadrato nell'area della vigilanza ma solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, in possesso dei requisiti a tal fine necessari, svolgano effettivamente tutti i compiti e le funzioni espressamente indicati nello stesso art.5 della legge n.65/1986.

Quindi, si tratta di un particolare compenso che il legislatore ha inteso vincolare alla sola circostanza dell'espletamento da parte del personale di vigilanza di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli propri.

Conseguentemente, in considerazione di tali caratteristiche del compenso, non possiamo che ribadire che, relativamente all'indennità di vigilanza, non può trovare applicazione la medesima regola della conservazione dell'indennità in caso di adibizione del lavoratore a mansioni diverse.

900-VC8. L'indennità prevista per il personale insegnante delle scuole dall'art.37, comma 1 lettera d) del CCNL del 6.7.1995 si conserva in caso di mutamento delle mansioni del lavoratore ?

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.

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. Tale garanzia si estende sia al trattamento fondamentale che a quello accessorio.

Tuttavia, la stessa giurisprudenza ha avuto modo di specificare 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; essa riguarda solo i compensi 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. d) del CCNL del 6.7.1995, proprio perché trattasi di una indennità legata alla specifica professionalità posseduta dal dipendente come risulta inequivocabilmente anche dalla testuale previsione dell'art. 30, comma 8 del CCNL del 14.9.2000 che la qualifica espressamente come "indennità professionale".

Una diversa valutazione si sarebbe potuta fare solo nel caso che l'ente, a seguito della soppressione del servizio, avesse applicato la disciplina degli esuberanti di personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165.

900-VC9. In alcune risposte, l'Aran ha affermato che l'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido dall'art.37, comma 1 lettera c) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche si conserva anche in caso di mutamento di mansioni; queste risposte non contrastano con l'espressa previsione dell'art.37, comma 3 del CCNL del 6.7.1995, secondo il quale detta indennità spetta solo a chi svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa?

Confermiamo integralmente le nostre precedenti risposte sull'argomento.

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

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

[Indennità e assenze dal servizio.](#)

900-VC10. L'indennità prevista dall'art. 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 (L. 120.000 lorde per 10 mensilità) può essere corrisposta in caso di assenza dal servizio ?

L'indennità disciplinata nell'art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, pari a lire 120.000 lorde per 10 mensilità non può essere erogata in presenza di assenze dal servizio del beneficiario. Tale esclusione trova fondamento nella circostanza che la suddetta indennità, a differenza di quella prevista dall'art.37, comma 1, lett.c) del CCNL del 6.7.1995, non presenta i necessari requisiti di continuità e fissità e, inoltre, lo stesso art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 qualifica espressamente la stessa come "trattamento economico accessorio", escludendo ogni possibile effetto 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** (o di malattia del figlio).

Analogamente, essa non deve essere corrisposta in caso di fruizione dei **permessi previsti dall'art. 19, commi 1, 2 e 3** del CCNL del 6.7.1995:

infatti, il loro trattamento economico è identico a quello previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 per il primo mese di congedo parentale.

Essa non sarà corrisposta neppure in caso di distacco sindacale perché l'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 rinvia all'art. 52, comma 2, lettera c) dello stesso CCNL che fa espresso riferimento ai soli assegni a carattere continuativo e non riassorbibile.

Per quanto riguarda **le ferie**, si evidenzia che l'art. 18, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 prevede espressamente che "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**". Poiché l'indennità in esame è **corrisposta solo per 10 mensilità**, crediamo non possa esservi alcun dubbio sul fatto che non possa essere corrisposta durante le ferie (anche se di un solo giorno).

Sembra superfluo sottolineare, inoltre, che detta indennità **non deve essere corrisposta in caso di assenza non retribuita** (ad esempio, aspettative di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000).

900-VC11. 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.

(Si ricordi che 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)

900-VC12. In caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni, deve essere corrisposta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ?

Siamo del parere che l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, spettante per 10 mesi, **non possa essere corrisposta in caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni.**

La ragione di tale esclusione è identica a quella già illustrata nelle risposte 900-VC10 e 900-VC11 a proposito dell'indennità di L.120.000 lorde mensili prevista per il personale educativo degli asili nido: **infatti, anche l'indennità di tempo potenziato è corrisposta per soli 10 mesi e non può dirsi fissa e continuativa**, come confermato anche dall'art.49 del CCNL del 14.9.2000, che non la ritiene utile ai fini del trattamento di fine rapporto, e dall'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 che, quando erano pensionabili i soli emolumenti fissi e continuativi, aveva espressamente escluso che detta indennità fosse utile ai fini previdenziali e pensionistici.

Cumulabilità con altri compensi.

900-VC13. E' possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 al personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e al personale educativo e docente ?

L'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che **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, **lettera f)** del medesimo CCNL sono regolate in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Quando il CCNL demanda le scelte a tale sede, intende tutelare **le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti.**

Pertanto, dovranno essere le delegazioni trattanti ad individuare le specifiche responsabilità da retribuire con detti compensi, ricercando una soluzione **ragionevole ed equilibrata**, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

Ciò premesso, con riferimento al caso specifico è evidente che le responsabilità del personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e le responsabilità del personale educativo e docente sono già remunerate con le specifiche indennità rispettivamente previste dall'art. 37, comma 1 lettera b- primo periodo e dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995 e sembra del tutto illogico (e **possibile fonte di responsabilità patrimoniale**) retribuire le stesse responsabilità anche con i compensi previsti nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999. Tali ultimi compensi potranno eventualmente essere destinati,

invece, a remunerare **altre specifiche responsabilità** gravanti su detto personale secondo quanto determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- [Il contratto individuale di lavoro \(Art. 14 CCNL del 6/7/1995\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Periodo di prova \(Art. 14 bis CCNL del 6/7/1995 \(introdotto dall'art. 3 CCNL del 13/5/1996\), \(art. 20 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Ricostituzione del rapporto di lavoro \(Art. 26 CCNL del 14/9/2000, art. 17 CCNL del 5/10/2001\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

CAPO II ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

- [Orario di lavoro \(Art. 17 CCNL del 6/7/1995\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Riduzione dell'orario di lavoro \(Art. 22 CCNL del 1/4/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Banca delle ore \(Art. 38 bis CCNL 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Turnazioni \(Art. 22 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Reperibilità \(Art. 23 CCNL del 14/9/2000, art. 11 CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (Art. 24 CCNL del 14/9/2000, art. 14 CCNL del 5/10/2001)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

CAPO III MOBILITA'

- Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (Art. 25 CCNL del 14/9/2000)
- Disciplina Inquadramento Personale Trasferito - Ambito di applicazione (Art. 26 CCNL del 5/10/2001)
- Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito (Art. 27 CCNL del 5/10/2001)
- Inquadramento retributivo del personale trasferito (Art. 28 CCNL del 5/10/2001)
- Disciplina contrattuale nella fase transitoria (Art. 29 CCNL del 5/10/2001)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

CAPO IV INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

GIURISPRUDENZA

- Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero (art.18 CCNL 22.1.2004)
- Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (art.20 CCNL 22.1.2004)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNI del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

GIURISPRUDENZA

- Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Cumulo di aspettative \(Art. 14 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Diritto allo studio \(Art. 15 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Servizio militare \(Art. 9 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

CAPO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

- [Rapporto di lavoro a tempo parziale \(Art. 4 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale \(Art. 5 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale \(Art. 6 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Contratto a termine \(Art. 7 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Contratto di fornitura di lavoro temporaneo \(Art. 2 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Contratto di formazione e lavoro \(Art. 3 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Disciplina sperimentale del telelavoro \(Art. 1 CCNL del 14/9/2000\)](#)

CAPO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- [Cause di cessazione del rapporto di lavoro \(Art. 27 ter CCNL del 6/7/1995 \(inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996\)\)](#)
- [Obblighi delle parti \(Art. 27 quater CCNL del 6/7/19956 \(inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996\)\)](#)

- [Termini di preavviso \(Art. 39 CCNL del 6/7/1995 \(sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996\)\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

CAPO VII DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE

- [Gestione delle risorse umane \(art.13 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Personale a tempo parziale e servizi in convenzione \(art.14 CCNL 22.1.2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

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** (ora art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001). 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 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

795-14A. Tipologie contrattuali

795-14A1. 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.

795-14B. Elementi del contratto

795-14B1. Qual è il contenuto minimo obbligatorio del contratto individuale ?

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.

795-14B2. E' possibile inserire nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale delle clausole elastiche sull'articolazione oraria della prestazione ?

L'art.2, comma 2 del D.Lgs.61/2000 stabilisce che nel contratto di lavoro a tempo parziale "è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno".

Non ci si lasci ingannare dal fatto che la norma consente anche clausole difformi; **occorre infatti sottolineare che la loro applicabilità è espressamente subordinata ad una specifica disciplina dei contratti collettivi (attualmente inesistente).**

Pertanto, la clausola elastica suggerita, al momento, è inammissibile.

795-14C. Conseguenze mancata sottoscrizione

795-14C1. A quali conseguenze va incontro il dipendente che rifiuti di sottoscrivere il contratto individuale di lavoro?

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.

Il citato art.12 stabilisce, infatti, che "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...". Ricordiamo, inoltre, che l'elencazione degli obblighi del dipendente contenuta negli artt.23 e 25 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche (v. ora artt.22 e ss. CCNL del 22.1.2004) **non ha (e non ha mai avuto) carattere esaustivo**: lo si desume sia dalla lettera del citato art.23, comma 3, secondo il quale il dipendente deve **in particolare** osservare i doveri elencati nello stesso articolo (il che significa che ve ne possono essere altri non elencati in quella sede); lo si desume anche dal tenore di diversi commi dell'art.25 che prevedono (ed hanno sempre previsto) **la possibilità di sanzionare la violazione di doveri di comportamento non compresi espressamente negli stessi commi** (v. art.25 CCNL 6.7.1995, nel testo vigente prima delle modifiche introdotte dal CCNL del 22.1.2004, commi 4 lettera g), 5 lettera m), 6 lettera g), 7 lettera e); v. ora lo stesso articolo 25, nel testo modificato dal CCNL del 22.1.2004, comma 9 e commi 5, lettera k), 7 lettera i) e 8, lettera f).

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.

795-14D. Altri problemi applicativi

795-14D1. 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.

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)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per le qualifiche fino alla quarta;
- sei mesi per le restanti qualifiche.

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

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'**art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993** (ora art. 69 del D.Lgs. 165/2001). 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.

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.

5. 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. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

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.

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.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

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^(Il comma 9 è stato così sostituito dall'Art. 20 CCNL del 14/9/2000).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-14bisA. Status del dipendente durante il periodo di prova

795-14bisA1. E' possibile trasferire ad altra amministrazione dipendenti che non abbiano ancora superato il periodo di prova?

Il fatto che il dipendente non abbia ancora superato il periodo di prova non è, di per sé, un ostacolo alla mobilità. Infatti, il dipendente in prova è comunque un dipendente a tempo indeterminato, anche se la stabilizzazione del suo rapporto è condizionata al superamento del periodo di prova, ed ha gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti, salvo quanto espressamente stabilito dall'art. 2096 del codice civile e dall'art. 14 bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni.

Naturalmente, poiché è regola generale che in tutti i casi di mobilità non vi è costituzione di un nuovo rapporto di lavoro ma la continuazione del precedente rapporto con un nuovo datore di lavoro il dipendente trasferito dovrà completare il periodo di prova presso il nuovo datore di lavoro (mentre i dipendenti che lo avessero già completato prima del trasferimento non devono ripeterlo presso il nuovo ente).

Per completare il quadro, precisiamo che in caso di mobilità, non essendovi la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, non è applicabile l'art. 14 bis comma 9 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 20 del CCNL del 14.9.2000.

795-14bisB. Durata del periodo di prova

795-14bisB1. E' possibile ridurre la durata del periodo di prova ?

La durata del periodo di prova è quella stabilita nel CCNL e non può essere abbreviata dai singoli enti perché la lettera del citato art. 14 bis non sembra consentire deroghe.

795-14bisC. Esonero dal periodo di prova

795-14bisC1. 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.

795-14bisC2. E' possibile che l'ente rinunci a sottoporre il dipendente assunto in servizio al periodo di prova?

Siamo del parere che in presenza della precisa previsione dell'art.14bis del CCNL del 6.7.1995 che stabilisce, in generale, il principio della sottoposizione del personale neoassunto ad un periodo di prova ("il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova..."), stabilendo anche un'unica deroga allo stesso ("possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica"), è sicuramente ingiustificato, ed in contrasto con le regole contrattuali, il comportamento di un ente che decidesse di rinunciare o ridurre il periodo di prova di un unico lavoratore.

795-14bisC3. In caso di mobilità, il lavoratore è tenuto a ripetere il periodo di prova ?

In caso di mobilità, il personale trasferito non deve ripetere il periodo di prova presso la nuova amministrazione perché in tale ipotesi non si costituisce un nuovo rapporto di lavoro (ma prosegue, con un diverso datore di lavoro, il precedente rapporto).

795-14bisD. Casi di sospensione del periodo di prova

795-14bisD1. 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.

795-14bisE. Il diritto alla conservazione del posto

795-14bisE1. 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.

795-14bisE2. 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.

795-14bisE3. 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).

795-14bisE4. Il diritto alla conservazione del posto previsto dall'art. 14 bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche spetta anche in caso di mobilità ?

Riteniamo che nel caso di mobilità tra Enti non possa trovare applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.14 bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995, nel testo modificato dall'art.20 del CCNL del 14.9.2000.

Infatti, tale disciplina non può che riferirsi al solo caso della "assunzione" di un lavoratore già dipendente di un ente presso altro ente o amministrazione dello stesso o anche di diverso comparto.

In tal senso depone anche il dato formale della sua collocazione nell'ambito della disciplina complessiva del periodo di prova, che presuppone che il dipendente sia stato "assunto" presso un nuovo datore di lavoro, a seguito di un nuovo concorso o selezione pubblica, con conseguente cessazione del rapporto di lavoro precedentemente intercorrente con altro ente o amministrazione.

Il che, evidentemente, non si riscontra nel caso della mobilità del personale tra enti o amministrazioni diverse, in quanto, in tale ipotesi, il lavoratore non cambia la professionalità acquisita nell'ambito del rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro (e rispetto alla quale ha già superato il relativo periodo di prova). Infatti in caso di mobilità, come è noto, il rapporto di lavoro del dipendente non subisce alcuna interruzione ma, così come originariamente costituito, semplicemente prosegue con il nuovo e diverso datore di lavoro pubblico e cioè l'ente di destinazione, con conseguente conservazione al dipendente sia dell'anzianità sia del trattamento economico in godimento dello stesso al momento del trasferimento.

795-14bisE5. Il diritto del dipendente alla conservazione del posto, previsto dall'art. 14 bis, comma 9, del CCNL del 6/7/1995 e successive modifiche, spetta anche nel caso in cui tra la risoluzione del primo rapporto di lavoro e l'inizio del secondo vi sia un'interruzione di uno o di qualche giorno?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che alla base della disciplina contrattuale dell'art. 14-bis del CCNL del 6/7/1995 e successive modifiche vi sia la considerazione, evidente ma tacita, della necessaria continuità del rapporto di lavoro, nel senso che il passaggio del dipendente dall'ente di originaria appartenenza al nuovo debba avvenire senza soluzione di continuità.

Proprio tale continuità giustificerebbe la possibilità di riconoscere il diritto del dipendente alla conservazione del posto presso l'ente di appartenenza, ai sensi del comma 9 dell'art. 14-bis del CCNL del 6/7/1995, per tutta la durata del periodo di prova presso il nuovo datore di lavoro pubblico.

Conseguentemente, se viene meno tale continuità (con un'interruzione anche

di un solo giorno) l'originario rapporto di lavoro si estingue completamente e definitivamente, con la ulteriore conseguenza anche dell'impossibilità di applicazione del beneficio previsto dalla clausola contrattuale del sopra citato art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

795-14bisE6. E' applicabile il diritto alla conservazione del posto per il dipendente del comparto Regioni Autonomie locali vincitore di concorso pubblico presso un ente di altro comparto? E' corretto parlare di concessione di un periodo di aspettativa? In caso affermativo, quali effetti spiega il diritto alla conservazione del posto sul termine di preavviso?

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

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

§ dipendente assunto in prova presso un ente del comparto Regioni-Autonomie Locali e proveniente da altro ente dello stesso comparto (è l'ipotesi contemplata dal primo periodo della norma in esame); ipotizzando che i due enti siano "A" e "B", la norma vale sia per il dipendente assunto in prova da "A" e proveniente da "B" sia per l'ipotesi inversa (dipendente proveniente da "A" e assunto in prova da "B");

§ dipendente assunto in prova presso un ente del comparto Regioni-Autonomie locali ("A") e proveniente da ente di diverso comparto (che chiameremo "C") il cui CCNL preveda analoga disciplina (è l'ipotesi espressamente prevista dal secondo periodo della norma in esame);

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

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

Quanto agli effetti del beneficio sul rapporto di lavoro e disciplina del preavviso, questa Agenzia, già nel verbale del tavolo tecnico di coordinamento del 25.7.1996 si è espressa nel senso di ritenere che in caso di applicazione dell'art.14bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 "il rapporto con la precedente amministrazione si estingue e qualora il dipendente, non avendo superato il periodo di prova, chiede di rientrare nel profilo e qualifica di provenienza si deve aprire un nuovo rapporto". Si tratta, in sostanza, di una sorta di

riammissione in servizio che ha la particolarità di essere obbligatoria e non discrezionale; il posto precedentemente ricoperto dal dipendente deve essere considerato vacante ma non disponibile per tutto il periodo nel quale è prevista la sua conservazione.

Questo orientamento è ancora valido perché le modifiche successivamente intervenute sul testo dell'art.14bis non hanno inciso su tale particolare aspetto. Conseguentemente, non è possibile considerare il dipendente in aspettativa ed egli è tenuto al rispetto della disciplina sul preavviso; si ricordi, però, la dichiarazione congiunta n.2 allegata al CCNL del 5.0.2001, secondo la quale "...gli enti possono valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art.39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.7 del CCNL del 13.5.1996, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso."

795-14bisF. Risoluzione del rapporto durante il periodo di prova

795-14bisF1. E' possibile avere chiarimenti su 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'esperienza 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.

795-14bisF2. 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.

795-14bisF3. 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.

**Ricostituzione del rapporto di lavoro
(Art. 26 CCNL del 14/9/2000, art. 17 CCNL del 5/10/2001)**

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.

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.

2.bis (comma introdotto dall'Art. 17 CCNL del 5/10/2001). 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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-26A. Precisazioni di carattere generale e individuazione dei destinatari

900-26A1. E' possibile avere 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, formatisi 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 del CCNL del 5.10.2001, 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.

900-26A2. Il dipendente dimissionario che fruisce di una pensione di anzianità, può presentare domanda per la ricostituzione del rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14.9.2000) dopo il raggiungimento dei 65 anni?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che la risposta debba essere negativa sulla base dei seguenti profili:

- l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, come disciplinata dal CCNL, ricalca sostanzialmente la precedente regolamentazione pubblicistica della riammissione in servizio;
- tale istituto comporta la costituzione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro;

- la ricostituzione del rapporto presuppone anche la preventiva valutazione dei requisiti soggettivi dell'interessato (come avveniva nel precedente regime pubblicistico: TAR Lazio, Latina 25.7.1984, n.366);
- tra tali requisiti dovrebbe essere considerato anche quello dell'età massima, che non risulta in alcun modo soppresso come regola generale per gli accessi all'impiego;
- in materia è, comunque, inconferente il richiamo all'art.16 del D.Lgs.n.503/1992, che regola la diversa ipotesi della facoltà del dipendente di rimanere in servizio oltre il compimento dei 65 anni di età (da esercitare prima della cessazione del rapporto) e non può estendersi anche al caso di chi è già cessato dal rapporto per superamento di tale limite.

900-26B. Procedura

900-26B1. Chi e come decide in ordine alla riassunzione in servizio di dipendente dimissionario?

La disciplina dell'art. 26 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art.17 del CCNL del 5.10.2001, 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. 5, comma 2, del D. Lgs.165/2001). 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.

900-26C. Classificazione del personale

900-26C1. 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.

900-26C2. Nel caso di ricostituzione del rapporto di lavoro di un dipendente, inquadrato prima delle dimissioni in categoria C2, la progressione economica deve essere attribuita o tale emolumento deve essere escluso, considerandolo tra quelli che espressamente l'art.17 del CCNL del 5/10/2001 vieta di corrispondere?

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

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

900-26D. Ferie

795-26D1. In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14/9/2000, per l'attribuzione dei giorni di ferie il dipendente deve essere considerato 'neo assunto'?

Abbiamo già chiarito, che ai fini della determinazione del numero dei giorni di ferie spettanti al lavoratore, l'espressione "neo assunto", utilizzata dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995, deve essere riferita solo al lavoratore che non abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato con una pubblica amministrazione.

Pertanto, in caso di ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.26 del CCNL del 14.9.2000, il dipendente a tempo pieno con prestazione settimanale articolata su 5 giorni ha diritto a 28 giorni di ferie, in quanto già titolare, per definizione, di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con una pubblica amministrazione.

Occorre infatti considerare che, anche se la clausola contrattuale parla di ricostituzione del rapporto di lavoro, ci si trova di fronte, in realtà, a due distinti rapporti, come efficacemente chiarito dalla Corte dei Conti in vigore dell'art.132 del T.U. n. 3/1957, norma che le parti hanno inteso contrattualizzare: "... l'istituto della riammissione in servizio del dipendente pubblico cessato dall'impiego perdimissioni - a norma dell'art. 132 t.u. 10 gennaio 1957 n. 3 - opera nel senso che i due rapporti (quello a suo tempo estinto e quello nuovo) vengono a ricongiungersi, concorrendo ciascuno, nei limiti e per gli effetti previsti, a ricostruire la posizione di "status" del dipendente; la norma che regola la riammissione, infatti, se da un lato si ricollega al pregresso rapporto per individuare il ruolo e la qualifica in cui collocare il soggetto riammesso, dall'altro richiama il nuovo provvedimento

dell'amministrazione per stabilire la decorrenza di anzianità, sancendone inequivocabilmente l'irretroattività, con la conseguenza che nessun effetto può riconoscersi al periodo di interruzione del servizio." (Corte Conti, sez. contr., 30 aprile 1993, n. 71).

Anche l'esclusione della retribuzione individuale di anzianità dal trattamento economico (art.17 CCNL 5.10.2001) rappresenta puntuale applicazione di tali principi, ma non ha alcun rilievo al fine di stabilire il numero dei giorni di ferie spettanti.

CAPO II

ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

(Nota Bene: si veda anche il D.Lgs.66/2003 e successive modifiche)

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** (ora art. 50, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000) 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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-17A. Indicazioni di carattere generale

795-17A1. Quali sono le modalità per procedere al controllo delle presenze del personale ?

In relazione al quesito formulato con la lettera cui rispondiamo, dobbiamo rilevare che la materia relativa al controllo delle presenze è affidata alla autonoma determinazione degli Enti, che vi devono provvedere con l'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro (art. 5 comma 2, D.Lgs. n. 165/2001), nell'ambito delle potestà organizzative che gli sono proprie.

795-17A2. 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".

795-17A3. 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.

795-17A4. Se l'ente locale ha dovuto chiudere i propri uffici per motivi di sicurezza, il personale ha diritto alla retribuzione per il periodo di chiusura ?

La materia non trova, attualmente, alcuna disciplina né nelle fonti legislative né in quelle contrattuali.

Conseguentemente, in proposito si potrebbe ipotizzare il ricorso alla nozione di forza maggiore sopravvenuta, non imputabile né ad una specifica volontà del datore di lavoro pubblico né ai lavoratori. In tale ipotesi, proprio per l'oggettività dell'impedimento, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere la retribuzione per i periodi di mancata effettuazione della prestazione lavorativa.

Tale soluzione, è conforme ad un nostro orientamento di fondo valido per tutti i casi in cui manchi una precisa fonte regolativa, sia legale che contrattuale: evitare il determinarsi di oneri impropri ed ingiustificati, diretti o indiretti, a carico di bilancio degli enti.

Ciò non esclude, peraltro, sussistendone i presupposti, che l'ente possa ugualmente corrispondere la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, predisponendo, ad esempio, **attraverso il ricorso alle varie tipologie di articolazione dell'orario di lavoro**, il recupero delle giornate di mancata prestazione lavorativa.

795-17B. Articolazioni orarie

795-17B1. 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.

795-17C. Orario di lavoro e relazioni sindacali

795-17C1. Quali sono i modelli relazionali da adottare con il sindacato per la disciplina dell'orario di lavoro ? In sintesi:

- sono oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 dello stesso CCNL (lettera i) e i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (lettera m);
- è oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999, l'articolazione dell'orario di servizio (lettera a);
- sono oggetto di informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999, gli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Quando tali atti riguardano materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

795-17C2. 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.

795-17D. Docenti scuole materne

795-17D1. 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 dipendente, ovviamente il personale insegnante continua a percepire per intero il trattamento economico per esso previsto.

795-17E. Responsabili di posizione organizzativa

795-17E1. 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.

795-17F. Professionisti

795-17F1. 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).

795-17G. Problemi applicativi particolari

795-17G1. Devono essere liquidati al personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali i compensi aggiuntivi per i giorni festivi coincidenti con la domenica, in applicazione del combinato

disposto dell'art. 5, comma 5, della L. 260/1949 e dell'art. 2 lett. e) della L. 90/1954?

Sulla questione in oggetto, non scaturendo direttamente dall'applicazione di disposizioni contrattuali, e rivestendo una ampia rilevanza, è stato rilasciato un parere dall'Avvocatura Generale dello Stato, che pubblichiamo di seguito.

Avvocatura Generale dello Stato

A
L
L
A
P
R
E
S
I
D
E
N
Z
A
D
E
L
C
O
N
S
I
G
L
I
O
D
E
I
M
I
N
I
S
T
R
I
D
I
P
A
R

Risposta a nota del 17/10/2001 n. 4230/10
Prot. 17130 del 19/2/2003

OGGETTO: CS1363S/01 Compenso aggiuntivo per festività coincidenti con la giornata domenicale

Con il foglio in riscontro viene richiesto parere in ordine agli effetti giuridici legati alla ipotesi di coincidenza di giorni di festività normalmente infrasettimanali con giornate domenicali per i dipendenti della P.A. a prescindere dalla effettiva prestazione lavorativa.

Al riguardo viene in considerazione l'art. 2 lett. e) della L. 90/1954 ove è dettato che "il trattamento stabilito dall'art. 5 della l. 260/1949 dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro".

Va preliminarmente precisato che la disciplina che viene in esame si riferisce alle sole festività nazionali indicate nel 1^o comma dell'art. 5 della l. 260/1949. La lettera della disposizione ora riportata sembra far propendere per la soluzione più favorevole ai lavoratori, dal momento che quel che appare voluto è proprio l'estensione anche in caso di sospensione del lavoro in giornata domenicale con cui coincida anche la giornata festiva e cioè in giornata di normale riposo settimanale, del trattamento economico previsto per il lavoro prestato in giornata domenicale in cui sia caduta la giornata festiva, tale essendo l'ipotesi cui l'art. 2 lett. e) l. 90/1954 fa richiamo.

La ragione del particolare e favorevole trattamento, rivendicato dai dipendenti e concretantesi nel riconoscimento, oltre al normale trattamento di retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, di una ulteriore aliquota di retribuzione giornaliera, viene individuato nel fatto che, in caso di coincidenza della giornata festiva con quella domenicale il lavoratore si troverebbe privato del godimento di una giornata ulteriore di esenzione dalla prestazione lavorativa, sicché gli spetterebbe il trattamento economico sostitutivo del godimento di riposo e cioè l'aliquota di retribuzione giornaliera. Senonché, mentre appare razionale che venga riconosciuta per il lavoro prestato in giornata festiva (e quindi di maggiore penosità) una maggiorazione per lavoro festivo, non appare razionale il riconoscimento della pretesa attribuzione di una aliquota giornaliera di retribuzione (ulteriore rispetto a quella normalmente spettante) quando la giornata festiva comunque non sia stata impegnata nella prestazione lavorativa, ma sia stata invece di astensione dal lavoro, in quanto, nel caso di dipendenti a retribuzione fissa come non ha rilevanza la durata dell'anno (365 o 366 gg) o del mese (28-29-30 o 31) o la distribuzione delle domeniche nel mese (4 o 5 domeniche), così non sembra possa avere rilevanza la aleatoria coincidenza della festività con la domenica per farne discendere un incremento della retribuzione fissa.

La ragionevolezza di tale prospettazione non appare smentita dal dettato normativo che viene richiamato dall'art. 2 lett. e) l. 90/1954 e che sopra si è riportato.

Infatti nell'art. 5 della l. 260/1949 è possibile individuare varie disposizioni tra loro distinte ed autonome per ambito soggettivo e per oggetto.

Il primo comma dell'art. 5 l. 260/1949 (come modificato dall'art. 1 l. 90/1954) si riferisce ai lavoratori dipendenti (di qualsiasi natura: impiegati ed operai) retribuiti non in misura fissa e stabilisce che ad essi spetta per i giorni di festività solo la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.

Poiché non è fatto riferimento, come è invece nei commi seguenti, alle ipotesi di prestazione di lavoro in dette festività, deve convenirsi che la disciplina ivi dettata si riferisce all'ipotesi di astensione dal lavoro.

Il secondo comma si riferisce sempre ai lavoratori dipendenti di cui al primo comma (impiegati ed operai retribuiti non in misura fissa) ma disciplina il caso della prestazione di lavoro nelle giornate di festività e stabilisce che ad essi spetta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio (di cui al primo comma), anche la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il terzo comma si riferisce invece ai salariati retribuiti in misura fissa che

prestino il lavoro nella giornata festiva che non cada di domenica o cada di domenica.

In questo caso (festività lavorata non caduta di domenica) la disposizione attribuisce al salariato retribuito in misura fissa, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso invece di festività non lavorata cadente di domenica la disposizione attribuisce al salariato retribuito in misura fissa, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

Discende da ciò che a tutti i dipendenti non inquadrabili tra i salariati retribuiti in misura fissa non può, per il giorno festivo non lavorato coincidente con la domenica riconoscersi il trattamento aggiuntivo della ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera e resterà applicabile il solo primo comma dell'art. 5 l. 260/1949 con la conseguente spettanza della sola normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, dal momento che questo è il "trattamento stabilito dall'art. 5 della l. 260/1949" richiamato dall'art. 2 l. 90/1954 per il caso in questione.

Tale soluzione, oltre ad avere ragionevole fondamento in quanto osservato più sopra e nella piana lettura delle disposizioni ora svolta, è stata recentemente condivisa dalla Suprema corte con sentenza 10/1/2001 n. 258.

Il maggior favore della disciplina ora esaminata verso i salariati può ricondursi ad una sorta di compensazione, attraverso l'attribuzione del trattamento economico di maggior favore nel caso di perdita di una giornata di riposo per coincidenza della festività con la domenica, della maggiore penosità del lavoro affidato ai salariati ed all'origine storica della loro categoria (lavoratori a giornata).

Le conclusioni cui si è sopra pervenuti non trovano smentita nel T.U. 3/1957 per i dipendenti statali né nelle successive discipline contrattuali collettive fin qui intervenute.

Resta ovviamente salva diversa disciplina collettiva che dovesse eventualmente essere adottata.

Sul presente parere è stato sentito il Comitato consultivo che lo ha approvato nella seduta del 13/2/2003.

795-17G2. Il dipendente nominato, dall'Ufficio Scolastico Regionale, ai sensi dell'art. 57 del Decreto Ministeriale n. 44 del 01.02.2001, componente del Collegio dei Revisori dei Conti delle istituzioni scolastiche, può svolgere nell'orario di lavoro i compiti di revisore?

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

In materia, a nostro avviso, occorre fare riferimento alla normativa generale di riferimento, rappresentata dall' art. 53 del D. Lgs.n.165/2001, che ha

disciplinato per tutte le pubbliche amministrazioni la materia delle incompatibilità e degli incarichi ai pubblici dipendenti.

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

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

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

Riduzione dell'orario di lavoro (Art. 22 CCNL del 1/4/1999)

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.

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**L'art. 20 è stato abrogato dal D.Lgs. n. 286/99 (v. art. 10 c. 2), verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

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.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

199-22A1. Come si calcola la retribuzione oraria in caso di orario settimanale ridotto a 35 ore ?

Dobbiamo rilevare che il divisore mensile di 156 per la individuazione della retribuzione oraria deve essere riproporzionato obbligatoriamente in presenza di un orario settimanale ridotto a 35 ore settimanali, in applicazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 52 del CCNL del 14/9/2000.

Anche nel Vostro caso, pertanto, pur in presenza di una applicazione piuttosto originale della disciplina dell'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999, il predetto vincolo deve essere rispettato per tutti gli istituti economici che fanno riferimento alla retribuzione oraria, ivi compreso quindi l'indennità di turno.

Il nuovo divisore risulta quindi dalla seguente proporzione: 156: 36 ore settimanali = X : 35 ore settimanali; il risultato è 151,66.

Banca delle ore (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)

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.

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.

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.

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.

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.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-38bisA1. 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 ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

900-38bisA2. 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.5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, 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.

900-38bisA3. 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.

900-38bisA4. 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 recupero.

Turnazioni (Art. 22 CCNL del 14/9/2000)

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.
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.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
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.

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:

- 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)
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-22A. Indicazioni generali

900-22A1. 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, ogniqualevolta 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 avvicendata 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.

900-22B. Istituzione dei turni

900-22B1. Per l'istituzione dei turni l'ente deve valutare solo le sue esigenze organizzative o esistono altri vincoli?

L'art.22 del CCNL del 14.9.2000 consente agli enti di istituire turni giornalieri di lavoro **"in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio..."** senza particolari vincoli, se si eccettua la contrattazione integrativa decentrata sui criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art.4, comma 2 lettera -m- CCNL 1.4.1999) e la concertazione sull'articolazione dell'orario di servizio (art.8, comma 1 lettera -a- CCNL 1.4.1999).

900-22C. Nozione di turno - Presupposti per il pagamento dell'indennità di turno

900-22C1. 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.

900-22C2. 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:

- 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.

900-22C3. 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 avvicendata 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

900-22C4. 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.

900-22C5. 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.

900-22C6. 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.

900-22C7. E' possibile articolare 2 turni di lavoro per un servizio giornaliero complessivamente superiore a 10 ore, ma caratterizzato da una interruzione di 1 ora ?

Riteniamo al riguardo di richiamare l'attenzione sul contenuto dell'art. 22, comma 3, del CCNL del 14/9/2000 che prevede la possibilità di articolare turni diurni (antimeridiani e pomeridiani) "in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore".

La citata clausola contrattuale, anche in armonia con consolidati orientamenti dell'ANCI, può ritenersi soddisfatta solo in presenza di un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore.

Lo scopo delle turnazioni, infatti, è quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) e non ha senso istituirle quando il servizio può essere assicurato mediante particolari articolazioni dell'orario di lavoro, come nel caso da voi prospettato.

900-22C8. E' lecito istituire turni di lavoro che prevedano, saltuariamente, per complessivi 20 giorni all'anno, una prestazione lavorativa giornaliera di 11 ore?

L'art.38, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore".

Anche se la formulazione della clausola contrattuale non è del tutto chiara, riteniamo che la presenza dell'inciso "...di norma..." consenta anche prestazioni superiori alla 10 ore giornaliere, **qualora ciò risponda a precise esigenze**

organizzative dell'ente e non assuma, ovviamente, carattere di continuità nel tempo. Nel vostro caso (prestazione di 11 ore giornaliere per 20 giorni all'anno e quindi per circa 2 volte al mese), riteniamo che si possa parlare di prestazioni saltuarie ma non di prestazioni eccezionali; pertanto, vi suggeriamo di rimodulare l'articolazione oraria prescelta.

900-22C9. E' possibile avere ulteriori chiarimenti sui presupposti per il pagamento dell'indennità di turno e in particolare sulle modalità di distribuzione dei turni ? Sussiste una articolazione in turno quando il servizio è così articolato: 7-14/14,30-21?

La disciplina dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 non può 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, in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, 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 o bimestrali 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.

Nel caso in esame, però, c'è anche un ulteriore problema: infatti, la previsione dell'art. 22, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale "i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore" può ritenersi soddisfatta solo in presenza di un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore.

Lo scopo delle turnazioni, infatti, è quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) e non ha senso istituirle quando il servizio può essere assicurato mediante particolari articolazioni dell'orario di lavoro, come nel caso prospettato (orario di servizio 7-14/14.30-21).

900-22C10. La prestazione in telelavoro è compatibile con le turnazioni ?

Siamo del parere che **il telelavoro sia del tutto inconciliabile con le turnazioni** e con la relativa indennità.

Infatti, in materia di telelavoro, l'art.1, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "l'orario di lavoro ... viene distribuito nell'arco della giornata a **discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere ...**". Ciò comporta non solo l'impossibilità di configurare prestazioni aggiuntive o

straordinarie, permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario, come testualmente previsto nello stesso comma, **ma anche la assoluta inconciliabilità di tale sistema con i turni, consistenti nella rotazione del personale in prestabilite e rigide articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro** (art.22 CCNL del 14.9.2000).

900-22D. Finanziamento dell'indennità di turno

900-22D1. 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.

900-22E. Indennità di turno ed indennità di disagio

900-22E1. 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 14.9.200, "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.

900-22F. Prestazione di ore eccedenti l'orario normale di lavoro

900-22F1. Le ore di lavoro prestate dal personale turnista oltre il normale orario di lavoro in turno vanno remunerate con l'indennità di turno, con il compenso per lavoro straordinario o con entrambi? L'indennità di turno spetta anche nelle giornate di riposo compensativo? In caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, spetta qualche maggiorazione?

Non è ben chiaro se per le ore di lavoro prestate "oltre il normale orario in turni" si intende corrispondere ai dipendenti l'indennità di turno più il compenso per lavoro straordinario.

Se così fosse, abbiamo avuto modo di chiarire che l'indennità di turno deve essere 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 devono essere compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure

ivi previste, diverse da quelle stabilite per le prestazioni effettuate in turno. Sussiste, altresì, l'impossibilità di corrispondere l'indennità di turno nei giorni di fruizione del riposo compensativo concesso ai sensi dell'art. 38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000

Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 6 del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di turno "è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno" e questo dovrebbe già essere sufficiente per escludere che essa possa **essere corrisposta nelle giornate di riposo compensativo**. Questa conclusione è rafforzata, però, da un'ulteriore considerazione: se, come detto, l'indennità di turno compensa le sole ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e in nessun caso può compensare le prestazioni di lavoro straordinario, non si vede perché essa dovrebbe essere riconosciuta per le giornate di riposo compensativo fruito in sostituzione dello straordinario. Abbiamo anche chiarito che in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, **non si deve corrispondere alcuna maggiorazione**. Tale è stata, del resto, la costante applicazione dell'istituto fin dal 1987, anche nel precedente regime del DPR 268. Tale regola trova applicazione, peraltro, ove si tratti di un riposo compensativo, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Diversa è la regolamentazione dei riposi compensativi e del pagamento delle maggiorazioni spettanti al lavoratore per le ore di straordinario retributive effettuate, ove trovi applicazione, invece, la particolare disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del medesimo CCNL del 14.9.2000.

900-22G. Calcolo dell'indennità di turno

900-22G1. 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.

900-22G2. Calcolo della retribuzione oraria: il particolare divisore previsto in caso di orario di lavoro ridotto dall'art. 52, comma 3 del CCNL del 14.9.2000 ha effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria?

L'art. 52, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "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"

Tale disposizione ha necessariamente effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria.

Tra queste voci rientrano sicuramente l'indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000) e il trattamento riconosciuto per attività prestata in giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000). Qualche dubbio potrebbe porsi, invece, con riferimento alla tariffa per il lavoro straordinario, visto che l'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 sembra fare esclusivo riferimento al divisore 156: riteniamo, tuttavia, che non avrebbe alcun senso derogare in questa sola ipotesi alla disciplina generale.

Il nuovo divisore risulta dalla seguente proporzione:

$156 : 36 \text{ ore settimanali} = X : 35 \text{ ore settimanali}$; il risultato è 151,66.

900-22G3. 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.

900-22H. Turno in giornata festiva; turno in giorno non lavorativo

900-22H1. 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).

900-22H2. 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.

900-22H3. 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.

900-22H4. Una dipendente turnista ha deciso di fruire del congedo parentale previsto dall'art.32 del D.Lgs.151/2001 nelle sole giornate di sabato, lavorando normalmente in turno negli altri giorni; deve essere esonerata dal turno domenicale ? Può chiedere di fruire del congedo parentale anche di domenica considerato che si tratta di una giornata festiva ?

Se la dipendente ha deciso di fruire del congedo parentale previsto dall'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 nelle sole giornate di sabato, lavorando normalmente in turno negli altri giorni, non v'è alcun motivo per ritenere che essa debba essere esonerata dal turno cadente di domenica.

Per quanto riguarda il secondo quesito, crediamo che il problema sia frutto di un equivoco: quando i turni interessano anche la domenica, questa, per il dipendente chiamato a rendere la prestazione in tale giornata in base ai turni prestabiliti, è a tutti gli effetti una giornata lavorativa (che comporta, però, il diritto al particolare compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000); pertanto, la dipendente può senz'altro chiedere di fruire, in tale giornata, di un congedo parentale e non v'è alcun problema a conteggiarlo nell'ambito del periodo massimo previsto dalla legge.

Si ricordi, però, che l'art. 17, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, come l'art. 32, comma 3 del D. Lgs. 151/2001, prevede espressamente che le richieste dei congedi parentali debbano essere presentate con un preavviso di 15 giorni, mentre il successivo comma 9 stabilisce che solo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto di tale disciplina la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Se la giornata domenicale si identifica, invece, con il giorno di riposo settimanale, (avendo il lavoratore turnista esaurito le sue prestazioni in turno negli altri giorni dal lunedì al venerdì o sabato), la chiamata in servizio di domenica (sia pure con criteri di rotazione) rientra nella disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000.

900-22I. Turno e riposo settimanale

900-22I 1. E' possibile che il dipendente in turno fruisca del riposo

settimanale in una giornata diversa dalla domenica ?

L'art.2109 del codice civile si limita a prevedere che il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale "di regola in coincidenza con la domenica" con ciò ammettendo espressamente la possibilità che detto riposo possa essere fruito in una giornata diversa. Tale regola generale è sicuramente derogabile in caso di servizi che debbano essere garantiti anche di domenica (art.5, comma 4 L.370/1934, tuttora vigente ai sensi dell'art.9, comma 4 del D.Lgs.66/2003 e successive modifiche – si veda anche il DM Lavoro 22.6.1935 e la tabella III-1 ad esso allegata).

La giurisprudenza ha anzi affermato che non solo è possibile che il riposo settimanale venga fruito in una giornata diversa dalla domenica, ma che è anche possibile una deroga alla cadenza settimanale del riposo. Secondo Cass. Sez. Lav. N.3634 del 17.4.1996, ad esempio, "la condizione di ammissibilità della deroga alla cadenza settimanale del riposo settimanale, prevista dall'art. 5 della legge n. 370 del 1934 (così come quella alla coincidenza del riposo settimanale con la domenica), non va concepita come una necessità assoluta (cioè come un'impossibilità di soddisfare altrimenti i previsti "interessi apprezzabili") - con il che la deroga stessa diventerebbe un'ipotesi meramente teorica -, **ma come esistenza di un ragionevole rapporto di strumentalità**. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza con cui il giudice di merito aveva individuato la giustificazione dello slittamento della fruizione del riposo settimanale - in relazione a dipendenti di una società editrice di giornali quotidiani - nella prestazione di lavoro secondo turni di sette giorni con godimento alla settimana settimana di due giorni di riposo consecutivi, rispondenti sia alle esigenze organizzative della datrice di lavoro, sia agli interessi dei lavoratori, consentendo periodicamente la coincidenza del riposo con la domenica e un'alternanza del lavoro nei giorni più gravosi del mercoledì e del sabato).

900-2212. La maggiorazione prevista per il dipendente che non usufruisce del giorno di riposo settimanale (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 (v. art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001).

900-2213. I dipendenti assegnati ad un certo Settore effettuano lavoro in turno dal lunedì al sabato, ciascuno per complessive 35 ore, pari al debito orario settimanale. Di recente è stato anche istituito un "turno domenicale", a rotazione, con orario 8-13 e 14.30-19,30. Come deve essere retribuito il "turno domenicale"? Si deve corrispondere

l'indennità di turno, si deve applicare il trattamento previsto dall'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 o si deve applicare quest'ultimo con una ulteriore maggiorazione?

Riteniamo utile precisare, innanzitutto, che per il servizio effettuato dai dipendenti, a rotazione, nella giornata domenicale, **non è corretto parlare di "turno"**.

Infatti, dal prospetto inviatoci risulta che i vostri dipendenti, con la giornata del sabato, **hanno tutti assolto al proprio debito orario settimanale** (35 ore), mentre, se si trattasse di vera e propria turnazione, la prestazione domenicale dovrebbe servire a completare il citato orario d'obbligo; **nel nostro caso la domenica è necessariamente destinata**, per tutti i dipendenti, **al riposo settimanale** e, conseguentemente, qualsiasi prestazione lavorativa effettuata in tale giornata assume carattere eccezionale e deve essere assoggettata alla particolare disciplina **dell'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000** e successive modifiche; se si trattasse di vera turnazione, invece, si potrebbe prevedere, per i dipendenti in turno domenicale, la fruizione del riposo settimanale in un'altra giornata, secondo principi ormai consolidati sui quali vi suggeriamo di consultare gli altri quesiti di questo istituto.

Evidenziamo, inoltre, che l'art.22, comma 3 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore." Abbiamo già avuto modo di chiarire (v. risposte 900-22C9 e 900-22C7) che tale clausola può ritenersi soddisfatta solo in presenza di un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore. **Nel nostro caso, nella giornata della domenica è previsto un orario di servizio "spezzato" dalle 8 alle 13 e dalle 14.30 alle 19,30 e non un orario continuato.**

Tali considerazioni portano senz'altro ad escludere che per il servizio prestato nella giornata domenicale sia possibile corrispondere ai vostri dipendenti l'indennità di turno.

Risulta pienamente applicabile, invece, l'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 che si riferisce al caso del dipendente che **eccezionalmente** sia chiamato a rendere la sua prestazione nella giornata destinata al riposo settimanale.

Quanto al problema della necessità di prevedere una ulteriore maggiorazione, oltre a quella prevista dall'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche, per i lavoratori chiamati **eccezionalmente** a rendere una prestazione nella giornata di riposo settimanale, evidenziamo che la clausola contrattuale **costituisce puntuale applicazione dei principi giurisprudenziali**: infatti, la maggiorazione della retribuzione ivi prevista è superiore a quella prevista sia per la prestazione di attività lavorativa ordinaria in giorno festivo (art.24, comma 5) sia per le prestazioni di lavoro straordinario festivo (art.38, comma 5).

900-2214. 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.

900-22L. Turnazioni e assenze

900-22L1. 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.

900-22L2. E' possibile corrispondere l'indennità di disagio, l'indennità "di presenza" e l'indennità di turno per i periodi di assenza dovuti allo svolgimento delle funzioni connesse alle cariche elettive? Precisiamo che per quanto riguarda, in particolare, l'indennità di turno, i dipendenti interessati sostengono che l'attività svolta in adempimento del mandato elettivo sarebbe del tutto equivalente all'attività svolta in servizio.

La soluzione dovrebbe essere cercata nelle caratteristiche e nelle modalità di erogazione che il CCDI ha stabilito per i suddetti compensi.

Evidenziamo, però, che:

a) l'indennità di disagio si dovrebbe collegare a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa e, quindi, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva;

b) Il CCNL, tra i possibili compensi accessori **non prevede in alcun modo "l'indennità di presenza"**;

c) per ciò che attiene l'indennità di turno, dobbiamo richiamare l'art.22, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 che espressamente prevede l'erogazione della stessa solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (e quindi anche per permessi per mandato elettivo) da parte del dipendente. Non può, inoltre, essere accettata la tesi sostenuta dai dipendenti che fruiscono dei permessi di cui si tratta, secondo la quale vi sarebbe l'equiparazione del servizio prestato presso l'ente di appartenenza e delle funzioni pubbliche elettive svolte presso il diverso ente. Infatti, come risulta evidente:

Ø solo le prime rappresentano una prestazione lavorativa cui si ricollega un trattamento economico; le seconde hanno carattere esclusivamente onorario e quindi non sono in alcun modo assimilabili; sarebbe assurdo ritenere che le funzioni pubbliche siano svolte in turno, con le caratteristiche di cui all'art.22 del CCNL del 14.9.2000;

Ø le funzioni pubbliche, comunque, non sono rese nell'interesse dell'ente di appartenenza, che introduce turni di lavoro per soddisfare sue specifiche esigenze organizzative ed operative

900-22L3. 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 indubie, 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.

Reperibilità **(Art. 23 CCNL del 14/9/2000, art. 11 CCNL del 5/10/2001)**

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.
 2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
 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.
 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.
 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^(comma introdotto dall'Art. 11 CCNL del 5/10/2001) 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."
-

900-23A. Organizzazione della reperibilità

900-23A1. 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.

900-23A2. 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.

900-23A3. 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.

900-23A4. 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.

900-23A5. 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.

900-23A6. 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.

900-23A7. 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).

900-23B. Reperibilità senza chiamata

900-23B1. Come si applica l'ultima frase dell'art. 23, comma 4 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 4 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.

900-23B2. 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.

900-23B3. Il dipendente può rinunciare al riposo compensativo previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 in caso di reperibilità cadente nel giorno di riposo settimanale ?

Alla luce della sentenza n. 5245 del 13.5.1995 della Corte di Cassazione (secondo la quale il mero obbligo di reperibilità non equivale ad una prestazione lavorativa e, quindi, impone il riconoscimento al lavoratore non di un giorno di riposo compensativo, ma solo di un corrispettivo del sacrificio, minore a quello di un'effettiva e piena prestazione, inerente a tale obbligo) e tenuto conto della circostanza che l'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 ha previsto, sia pure in termini abbastanza limitativi (e diversi rispetto al caso specifico della effettiva prestazione lavorativa resa nel giorno del riposo settimanale, disciplinato nell'art. 24, c. 1, del CCNL del 14.9.2000 e successive modificazioni ed interpretazioni), a favore del personale in reperibilità nel giorno del riposo

settimanale il diritto al riposo compensativo (la fruizione di questo riposo non deve comportare alcuna riduzione dell'orario di lavoro del dipendente nella settimana in cui ne fruisce) riteniamo che tale diritto possa essere considerato disponibile e, quindi, anche oggetto di rinuncia, ai sensi dell'art.2113 del codice civile.

900-23B4. 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 l'attesa sia seguita da una prestazione lavorativa, il dipendente dovrà essere retribuito ai sensi dell'art.23, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 (comma introdotto dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001).

In più, ai sensi del comma 4 del citato 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 (v. risposta precedente).

900-23C. Reperibilità con chiamata

900-23C1. 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" e non anche per i periodi di reale prestazione lavorativa, che, invece, devono essere compensati secondo le previsioni dell'art.23, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 (comma introdotto dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001).

Quanto sopra vale anche per le ore di lavoro prestate come "straordinario elettorale".

900-23C2. 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 feriali 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, occorre 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".

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).

900-23C3. Qual è il trattamento economico del lavoratore che sia chiamato a prestare attività lavorativa in periodo di reperibilità? Con quali risorse viene retribuito?

Premesso che la materia è disciplinata, in via generale, dall'art.23, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 (comma introdotto dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001), 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, sono a carico delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, e successive modificazioni ed integrazioni, come espressamente disposto dall'art.17, comma 2, lett. d) del medesimo CCNL dell'1.4.1999 (tale clausola contrattuale, infatti, fa espresso riferimento al pagamento dell'indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo; ovviamente il richiamo alle precedenti disposizioni del DPR n.268/1987 che regolavano all'epoca la materia, devono intendersi alle clausole contrattuali che le hanno successivamente sostituite e cioè agli artt.22, 23, 24, 36 e 37 del CCNL del 14.9.2000);

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.

900-23C4. 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 prestato, 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 al trattamento previsto nell'art.23, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 (comma introdotto dall'art.11 del CCNL del 5/10/2001).

900-23C5. 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 redistribuire 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 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!

Con l'occasione, ricordiamo che la disciplina generale dei compensi per prestazioni di lavoro rese nel periodo di reperibilità è attualmente contenuta nell'art.23, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 (comma introdotto dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001).

900-23D. Calcolo dell'indennità di reperibilità

900-23D1. 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.

900-23E. Atri problemi applicativi

900-23E1. La disciplina contrattuale della reperibilità è compatibile con le disposizioni in materia di riposi del lavoratore contenute del D.Lgs.66/2003 ?

Che la reperibilità rappresenti solo un obbligo accessorio del dipendente, non equiparabile in alcun modo all'attività lavorativa né al cosiddetto lavoro di attesa né al lavoro straordinario è dato ormai acquisito da tempo (Cass. n.9468 del 9.9.1991; Cass. n. 1720 del 17.2.1987); non a caso, l'art.23 del CCNL del 14.9.2000 distingue l'indennità di reperibilità (che serve unicamente a compensare il "disturbo" arrecato al lavoratore reperibile e che non compete mai in caso di servizio effettivo) dal compenso spettante per l'ipotesi in cui alla reperibilità segua anche la chiamata e quindi una effettiva prestazione lavorativa.

Se a ciò si aggiunge che l'art.17 del D.Lgs.66/2003 stabilisce espressamente che i contratti collettivi possono derogare alla disciplina dei riposi giornalieri contenuta nell'art.7 dello stesso decreto a condizione che ai lavoratori siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo (v. commi 1 e 4 dell'articolo citato), si deve necessariamente concludere che la disciplina della reperibilità contenuta nell'art.23 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche non si pone in contrasto con le previsioni del D.Lgs.66/2003. Infatti: Ø quando alla reperibilità non segua la chiamata, il periodo di riposo spettante

al lavoratore non viene minimamente intaccato, non essendo dubitabile che il periodo durante il quale il lavoratore è reperibile "non rientra nell'orario di lavoro" (ed è quindi un periodo di "riposo" - v. art.1, comma 2 lettera -b- D.Lgs.66/2003);

Ø quando il lavoratore reperibile è chiamato in servizio, l'art.23, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001, stabilisce che "... le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta ... **con equivalente recupero orario** ..."; anche in questo caso risulta sostanzialmente rispettato l'art.17, commi 1 e 4 del D.Lgs.66/2003;

Ø nel particolare caso della reperibilità cadente di domenica o comunque nel giorno di riposo di riposo settimanale secondo il turno assegnato, l'art.23, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, fermo restando che la fruizione di tale riposo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;

Ø la previgente disciplina contrattuale sulla reperibilità è stata confermata dal recente CCNL 22.1.2004.

**Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo
compensativo
(Art. 24 CCNL del 14/9/2000, art. 14 CCNL del 5/10/2001)**

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)^(Comma così sostituito dall'art. 14 CCNL del 5/10/2001), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

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.

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.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

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%.

Dichiarazione congiunta n. 13 CCNL 5/10/2001

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-24A. Applicabilità ai turnisti

900-24A1. 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).

900-24B. Coincidenza tra riposo settimanale e giorno festivo infrasettimanale

900-24B1. 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.

900-24C. Prestazione lavorativa resa nella giornata di sabato dal responsabile di posizione organizzativa

900-24C1. L'Aran ritiene 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.

900-24D. Prestazione lavorativa resa nella giornata (festiva infrasettimanale) del Santo Patrono

900-24D1. 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.

900-24E. Finanziamento

900-24E1. Con quali risorse deve essere finanziato il pagamento del particolare compenso previsto dall'art.24, comma 1, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale?

Occorre utilizzare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, e successive modificazioni ed integrazioni.

Infatti, per questo specifico compenso, ma il discorso vale anche per l'indennità di turno e di reperibilità, espressamente l'art.17, comma 2, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999 prevede che il relativo finanziamento debba essere trovato nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa.

Poiché la clausola contrattuale, nel fare riferimento all'indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, richiama le precedenti disposizioni del DPR n.268/1987, che regolavano all'epoca della sottoscrizione del CCNL dell'1.4.1999 la materia, oggi quel richiamo deve intendersi correttamente effettuato alle clausole contrattuali che le hanno successivamente sostituite e cioè agli artt.22, 23, 24, 36 e 37 del CCNL del 14.9.2000.

900-24F. Modalità applicative

900-24F1. 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.

Questa lettura è espressamente confermata dalla dichiarazione congiunta n.13 allegata al CCNL del 5.10.2001 (il cui art.14 ha sostituito, per maggiore chiarezza, l'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000).

900-24F2. È possibile, per esigenze specifiche, dovute all'organizzazione di una manifestazione, obbligare un dipendente a non usufruire per 1 mese di alcun riposo settimanale e di concedergli i riposi compensativi il mese successivo, effettuando, nello stesso mese, lavoro straordinario oltre il limite di 48 ore settimanali? A tal fine è possibile applicare l'art. 24 del CCNL 14/09/2000 che dispone che il riposo compensativo può essere fruito non oltre il bimestre successivo e l'art. 4, c. 3, del D.Lgs n. 66/2003?

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

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

Dalle citate disposizioni si deduce chiaramente che:

§ non è in alcun modo pensabile negare ad un dipendente il diritto al riposo settimanale per un intero mese; i soli casi nei quali è possibile derogare alla previsione dell'art.9, comma 1 del D.Lgs.66/2003 sono quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo, che però non sembrano riguardare il caso in

esame. E' vero che la norma è derogabile dal CCNL, a condizione di accordare al lavoratore equivalenti periodi di riposo compensativi o una "protezione appropriata" (v.art.9, comma 2 lettera -d- e art.17, comma 4 D.Lgs.66/2003), ma nessuna clausola del CCNL autorizza comportamenti come quelli ipotizzati; infatti, la previsione dell'art.24 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche si riferisce chiaramente ad un evento che presenta carattere di assoluta eccezionalità (che è cosa ben diversa dal negare il diritto per un intero mese); § in caso di violazione del citato art.9, comma 1 si applica, per ogni violazione, la sanzione amministrativa da 105 Euro a 630 Euro, sanzione che, ovviamente, sarebbe a carico del Dirigente responsabile della violazione;

§ in linea di principio, è invece possibile, in determinate settimane, superare il limite delle 48 ore di lavoro, purché nei quattro mesi sia comunque rispettata la media delle 48 ore (v. art.4, commi 2 e 3 del D.Lgs.66/2003); ciò è confermato inequivocabilmente dalla stessa legge che, da un lato, prevede l'obbligo di comunicazione indicato dal citato art.4, comma 5, dall'altro non sanziona il superamento del limite delle 48 ore "in assoluto", ma solo come "media" (è evidente, infatti, che nell'individuare la fattispecie sanzionata dall'art.18bis, comma 3 del D.Lgs.66/2003 attraverso il riferimento all'art.4, comma 2 non si può prescindere da quanto precisato nel comma 3 dello stesso articolo 4). Bisogna prestare attenzione, però, a quanto previsto dall'art.7 del D.Lgs.66/2003 perché, comunque, il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di 11 ore ogni 24 ore; quindi, la prestazione di lavoro straordinario ne risulta necessariamente limitata (e ricordiamo che anche in caso di violazione del citato art.7, comma 1 si applica, per ogni violazione, la sanzione amministrativa da 105 Euro a 630 Euro, sanzione che, anche in questo caso, sarebbe a carico del Dirigente responsabile della violazione).

Per completezza ricordiamo, infine che:

anche se nei casi indicati dall'art.5, comma 4 lettera c) del D.Lgs.66/2003 (tra i quali l'organizzazione di fiere) è possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalla risorse disponibili (v. art.14 CCNL 1.4.1999);

non è possibile aggirare questo ostacolo neppure accordandosi preventivamente con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi: infatti, simili rinunce o transazioni sarebbero invalide ex art.2113 c.c. ed esporrebbero l'ente e i dirigenti responsabili a pretese che, trattandosi di straordinari autorizzati, vedrebbero la parte pubblica sicuramente soccombente.

CAPO III MOBILITA'

(Gli orientamenti ARAN su tutte le forme di mobilità sono in fondo al capo.)

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (Art. 25 CCNL del 14/9/2000)

1. In relazione a quanto previsto dall'**art. 35, comma 6, del D.lgs.n.29/1993** (ora art. 33, comma 6, del D.Lgs. 165/2001), 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** (ora art.1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001), aventi sempre sede in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

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.

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.

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:

- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;
- particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

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.

DISCIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO

Ambito di applicazione (Art. 26 CCNL del 5/10/2001)

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 .

CCNL del 18.12.2003

Interpretazione autentica dell'art. 26 e segg. del CCNL del 5/10/2001 (si omettono le premesse)

Punto 1

La disciplina degli articoli 26 e seguenti del CCNL del 5/10/2001 trova applicazione esclusivamente nei confronti del personale del comparto dei Ministeri nonché del personale dell'ANAS trasferito alle Autonomie locali ai sensi dell'art. 7 della legge n. 59/1997 e dei relativi decreti attuativi.

Punto 2

La disciplina di cui al punto 1 non trova applicazione con riferimento ai trasferimenti di personale agli enti locali, ivi compresi quelli con provenienza dall'Ente Ferrovie dello Stato, che restano regolamentati e tutelati dall'art. 5, comma 2, del DPCM n. 325/1998 e secondo gli indirizzi applicativi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito (Art. 27 CCNL del 5/10/2001)

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.

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.

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.

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.

Inquadramento retributivo del personale trasferito (Art. 28 CCNL del 5/10/2001)

1. Il rapporto di lavoro del personale trasferito, in applicazione delle disposizioni del presente contratto, continua senza interruzioni, con l'ente di destinazione.

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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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 fruite 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 fruite, 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.

Dichiarazione congiunta n. 24
Allegata al CCNL del 22.1.2004

Le parti concordano nel ritenere che per il primo inquadramento del personale trasferito agli enti nel periodo dal gennaio 2002 al dicembre 2003, debbano essere applicati i medesimi criteri previsti dal Titolo II del CCNL del 5.10.2001, con gli adeguamenti resi necessari dalle novità introdotte dal presente CCNL. Devono intendersi, in particolare, confermati i criteri di equiparazione tra le posizioni giuridiche acquisite nell'ente di provenienza e quelle corrispondenti nell'ente ricevente secondo le previsioni dell'art.27, commi 1 e 4, del CCNL 5.10.2001.

Sui punti di seguito indicati l'orientamento condiviso delle parti può essere così riassunto:

Incrementi contrattuali

- a) il personale inquadrato dopo il gennaio 2002 conserva il valore dell'incremento stipendiale e della eventuale indennità di amministrazione già acquisiti nell'amministrazione di provenienza; dal gennaio 2003 matura l'incremento stipendiale previsto dal presente CCNL;
- b) il personale inquadrato dopo il gennaio 2003 conserva gli incrementi contrattuali (per stipendio e per eventuale indennità di amministrazione) già acquisiti nell'amministrazione di provenienza con effetto dell'1.1.2002 e dall'1.1.2003;
- c) è esclusa, in ogni caso, la duplicazione dei benefici contrattuali.

Determinazione del trattamento economico di primo inquadramento
si sommano tutte le voci già previste dall'art. 28, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001 negli importi annui, compresa la tredicesima ove dovuta, acquisiti

- a) nell'ente di provenienza al momento della decorrenza dell'inquadramento;

b) si sommano tutte le voci retributive previste nell'ente ricevente nei valori annui vigenti alla stessa data del primo inquadramento, compresa la tredicesima ove dovuta; questa somma ricomprende anche i valori annui della nuova indennità di comparto;

c) se dalla sottrazione del valore b) al valore a) dovesse risultare un valore differenziale positivo, si riconosce al lavoratore un assegno personale non riassorbibile; se il valore differenziale risultasse negativo, si conferma integralmente il trattamento economico correlato all'inquadramento.

Le parti concordano nel ritenere che analoghi criteri possano essere utilizzati dagli enti in sede di inquadramento di personale trasferito, anche volontariamente, da pubbliche amministrazioni anche di diverso comparto.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-25A. Comandi e distacchi

900-25A1. 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), primo periodo del CCNL del 6.7.1995 che gli veniva corrisposta dall'ente di provenienza?

In caso di comando del dipendente presso altro ente o amministrazione, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, il trattamento accessorio viene corrisposto dall'ente presso il quale il lavoratore rende la sua prestazione (con oneri a carico dell'ente utilizzatore).

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.

900-25A2. L'indennità prevista per il personale dell'area della vigilanza dall'art.37, comma 1, lett. b, ultimo periodo del CCNL del 6.7.1995 deve essere corrisposta anche in caso di comando del beneficiario presso altre amministrazioni?

a) l'indennità disciplinata dall'art.37, comma 1, lett. b, ultimo periodo, del

CCNL del 6.7.1995, viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza per il solo fatto di essere inquadrato in profili della suddetta area, a prescindere da ogni considerazione delle modalità e del luogo di erogazione della prestazione;

b) per tali caratteristiche, quindi, essa è sostanzialmente assimilabile al trattamento fondamentale, essendo legata ai contenuti del profilo professionale posseduto;

c) l'art.49 del CCNL del 14/9/2000 considera tale emolumento fisso e continuativo in relazione alla disciplina del trattamento di fine rapporto;

d) nel precedente assetto pubblicistico, tale compenso era già considerato utile ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza (Ministero del Tesoro, circolare del 3/9/1991, n. 8/I.P.);

e) tale indennità, pertanto, deve continuare ad essere corrisposta anche nel caso di comando del personale beneficiario presso altre amministrazioni od altri enti, anche di diverso comparto;

f) in considerazione di quanto detto a proposito della natura e delle caratteristiche della indennità, che ne consentono la sostanziale assimilazione al trattamento fondamentale, riteniamo che anche per essa deve comunque trovare applicazione l'art. 70, comma 12, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale la P.A. che utilizza il personale in posizione di comando è tenuta al rimborso, nei confronti dell'amministrazione che ha consentito il comando, dell'onere concernente il trattamento economico fondamentale.

In tal senso è anche l'opinione dell'A.N.C.I..

900-25A3. 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, in cui si individuano i soggetti autorizzati a chiedere il comando del personale comunale. In riferimento a tale istituto si vedano in particolare le risposte 900-25A1 e 499-15B6.

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 alla risposta 399-5D5.

Il personale in oggetto, è ancora dipendente dell'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.

900-25B. Mobilità interna

900-25B1. Come deve essere disciplinata la mobilità interna?

La disciplina della mobilità interna del personale, sulla base dei criteri generali 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. 5, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

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.

900-25B2. A quali vincoli è soggetto un ente che voglia attuare la mobilità interna di un suo dipendente ?

Ai fini della mobilità interna (geografica e anche professionale) il CCNL non dispone alcunché.

Pertanto, ai fini del trasferimento di un dipendente, l'ente è soggetto in generale:

- a) alla previsione dell'art.13 della L.300/70 che a tal fine richiede che il trasferimento sia richiesto da esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- b) alle eventuali disposizioni in materia di mobilità interna autonomamente assunte dall'ente (solo i criteri generali sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art.8, comma 1, lett.e, del CCNL dell'1.4.1999);
- c) al rispetto del vincolo della equivalenza delle mansioni di cui all'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, ove il trasferimento "geografico" sia accompagnato anche da un mutamento di mansioni.

900-25B3. Quand'è che per il trasferimento del dirigente sindacale da un ufficio a un altro c'è bisogno del nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza ? Si applica anche alle pubbliche amministrazioni l'art.22 della L.300/1970 "Trasferimento dei dirigenti delle Rsa"?

Sul fatto che l'art.22 della L.300/1970 si applichi anche alle pubbliche amministrazioni non vi può essere alcun dubbio; infatti:

- l'art.42, comma 1 dello D.Lgs.165/2001 stabilisce "nelle pubbliche

amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni...";

· l'art.51, comma 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che "la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti".

Il vero problema, però, è quello di stabilire se il nulla osta previsto dall'art.22 della L.300/1970 sia necessario in ogni caso di trasferimento del dirigente sindacale ad altro ufficio oppure solo in determinate ipotesi.

Al riguardo, la Corte di Cassazione, con sentenza n.1064 del 21.2.1986 ha affermato che "la disposizione dettata dall'art. 22 dello Statuto dei lavoratori - secondo cui il trasferimento dei dirigenti sindacali da un'unità produttiva ad un'altra richiede il nullaosta dell'organizzazione sindacale d'appartenenza - si riferisce **non a qualsiasi spostamento del lavoratore nell'ambito dell'unità produttiva, ma unicamente al trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra**, intendendosi per quest'ultima - alla stregua della previsione contenuta nell'art. 35 dello Statuto dei lavoratori **quell'entità aziendale (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa) che, anche se articolata in organismi minori, si caratterizzi per sostanziali condizioni imprenditoriali d'indipendenza tecnica ed amministrativa**, tali che in esse si svolga e si concluda il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale...".

La giurisprudenza ha anche affermato che "l'ambito della nozione di unità produttiva ... **può legittimamente essere determinato dalla contrattazione collettiva**" (Corte di Cassazione, sentenza n.3889 del 08-09-1989).

Per il settore pubblico, la nozione di unità produttiva e l'ambito di applicazione dell'art.22 della L.300/1970 sono stati chiariti dall'art. 18, comma 4 del CCNQ del 7.8.1998 (modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali), secondo il quale "il trasferimento in un'unità operativa **ubicata in sede diversa** da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente".

Non ogni trasferimento, dunque, richiede il nulla osta, ma, per quanto riguarda il settore pubblico, **solo il trasferimento da una unità operativa ad un'altra, ubicata in sede diversa.**

Se muta l'unità operativa ma non muta la sede, il nulla osta non è necessario.

900-25C. Mobilità e programmazione dei fabbisogni

900-25C1. 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. 30 del D.Lgs 165/2001, 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.

900-25C2. 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.

900-25D. Mobilità e periodo di prova

900-25D1. 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.

900-25D2. E' possibile trasferire ad altra amministrazione dipendenti che non abbiano ancora superato il periodo di prova?

Il fatto che il dipendente non abbia ancora superato il periodo di prova non è, di per sé, un ostacolo alla mobilità. Infatti, il dipendente in prova è comunque un dipendente a tempo indeterminato, anche se la stabilizzazione del suo rapporto è condizionata al superamento del periodo di prova, ed ha gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti, salvo quanto espressamente stabilito dall'art. 2096 del codice civile e dall'art. 14 bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni.

Naturalmente, poiché è regola generale che in tutti i casi di mobilità non vi è costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuazione del precedente rapporto con un nuovo datore di lavoro, il dipendente trasferito dovrà completare il periodo di prova presso il nuovo datore di lavoro (mentre i dipendenti che lo avessero già completato prima del trasferimento non devono ripeterlo presso il nuovo ente).

Per completare il quadro, precisiamo che in caso di mobilità, non essendovi la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, non è applicabile l'art. 14 bis comma 9 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 20 del CCNL del 14.9.2000.

900-25D3. Il diritto alla conservazione del posto previsto dall'art. 14 bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche spetta anche in caso di mobilità ?

Riteniamo che nel caso di mobilità tra Enti, non possa trovare applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.14 bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995, nel testo modificato dall'art.20 del CCNL del 14.9.2000.

Infatti, tale disciplina non può che riferirsi al solo caso dell'"assunzione" di un lavoratore già dipendente di un ente presso altro ente o amministrazione dello stesso o anche di diverso comparto.

In tal senso depone anche il dato formale della sua collocazione nell'ambito

della disciplina complessiva del periodo di prova, che presuppone che il dipendente sia stato "assunto" presso un nuovo datore di lavoro, a seguito di un nuovo concorso o selezione pubblica, con conseguente cessazione del rapporto di lavoro precedentemente intercorrente con altro ente o amministrazione.

Il che, evidentemente, non si riscontra nel caso della mobilità del personale tra enti o amministrazioni diverse, in quanto, in tale ipotesi, il lavoratore non cambia la professionalità acquisita nell'ambito del rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro (e rispetto alla quale ha già superato il relativo periodo di prova). Infatti in caso di mobilità, come è noto, il rapporto di lavoro del dipendente non subisce alcuna interruzione ma, così come originariamente costituito, semplicemente prosegue con il nuovo e diverso datore di lavoro pubblico e cioè l'ente di destinazione, con conseguente conservazione al dipendente sia dell'anzianità sia del trattamento economico in godimento dello stesso al momento del trasferimento.

900-25E. Inquadramento del personale trasferito

900-25E1. E' possibile trasferire ad altro ente locale un dipendente in possesso di un profilo professionale con tabellare iniziale in D1 (giuridico) e posizione economica D3 con l'attribuzione di un profilo professionale avente tabellare iniziale in D3 ?

Il CCNL del 31.3.1999 ha previsto, all'interno della categoria D, due distinti gruppi di profili professionali: un primo gruppo (profili della ex VII q.f.), avente il trattamento tabellare iniziale nella posizione economica D1 ed un secondo gruppo, comprendente i profili che nel vecchio sistema di classificazione potevano essere ascritti all'ex VIII q.f., avente il trattamento tabellare iniziale nella posizione economica D3.

Ai due gruppi di profili, corrispondono gruppi di "mestieri" diversi ai quali sono correlati trattamenti stipendiali diversi. Il fatto che anche il personale al quale sia stato attribuito un profilo professionale con trattamento tabellare iniziale in D1 possa raggiungere, per effetto di progressione economica, la posizione D3, non deve assolutamente trarre in inganno: in questo caso, infatti, il dipendente non cambia "mestiere" ma continua a fare un lavoro che ha trattamento tabellare iniziale in D1.

In sostanza, esiste una netta differenziazione tra i due gruppi di profili citati: lo testimonia inequivocabilmente la previsione dell'art. 4, comma 1, ultimo periodo del CCNL del 31.3.1999 che, per la copertura dei posti vacanti dei profili della categoria D aventi trattamento tabellare iniziale in D3, richiede una progressione verticale, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali della categoria D (che sono, necessariamente, quelli aventi tabellare iniziale in D1).

La differenziazione è tale che, a nostro modo di vedere, qualora sussistano le condizioni per il legittimo conferimento di mansioni di livello giuridico D3 ad un lavoratore classificato in profilo D1, deve essere applicata la regola sul trattamento economico correlato allo svolgimento delle mansioni superiori. Tanto premesso e considerato, è evidente che non è possibile ipotizzare che un dipendente in possesso di un profilo professionale con tabellare iniziale in D1

(giuridico) e posizione economica D3 possa essere trasferito ad altro ente locale con l'attribuzione di un profilo professionale avente tabellare iniziale in D3, pur trattandosi di profili ascritti alla stessa categoria (la D), perché, nella sostanza, ciò equivarrebbe ad una promozione. Occorre ricordare, infatti, che l'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 consente il solo passaggio tra diverse amministrazioni "... di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica...".

900-25E2. In caso di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs.165/2001, è possibile che il nuovo datore di lavoro attribuisca al dipendente, attualmente in possesso di un profilo professionale avente il tabellare iniziale in D3, un profilo professionale avente il tabellare iniziale in D1 ? Precisiamo che il lavoratore si è dichiarato d'accordo e che gli sarebbe comunque garantito il trattamento economico in godimento.

Non possiamo che confermare l'orientamento più volte espresso con riferimento a casi analoghi: salvo casi eccezionali, espressamente individuati dalla legge o dalla giurisprudenza, tutte le operazioni che si traducano in una dequalificazione professionale del dipendente devono ritenersi vietate dagli artt.2103 del codice civile e 52 del D.Lgs. 165/2001 e costituiscono illecito civile, anche se viene conservato il trattamento economico in godimento ed anche se vi è il consenso del lavoratore, che potrebbe sempre impugnare il relativo accordo entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (art.2113 codice civile).

Nel caso di specie, l'attribuzione al dipendente di un profilo professionale avente il trattamento tabellare iniziale in D1, anche se accompagnata dalla garanzia del trattamento economico in godimento, rappresenterebbe una evidente dequalificazione rispetto alle mansioni attualmente svolte, proprie di un profilo professionale avente il trattamento tabellare iniziale in D3; si tratta di mestieri diversi, che non possono essere considerati equivalenti, per il semplice fatto che, pur essendo ascritti alla categoria D, hanno un differente trattamento stipendiale.

900-25F. Mobilità collettiva per eccedenze di personale

900-25F1. 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.

900-25F2. Qual è la procedura da seguire per la gestione dell'eccedenza di personale di una sola unità? È 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.

900-25G. Mobilità e ferie

E' possibile monetizzare le ferie non godute dal dipendente trasferito ad altro ente per mobilità ?

L'art. 18, comma 16 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che "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". E' di tutta evidenza che tale disposizione consente la monetizzazione delle ferie solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di mobilità, non si determina la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuazione del rapporto precedente con un nuovo datore di lavoro.

Pertanto, mentre deve ritenersi esclusa la possibilità di monetizzare le ferie non godute dal dipendente prima del trasferimento, perché non c'è alcuna cessazione del rapporto, è senz'altro possibile che egli ne fruisca presso il nuovo datore di lavoro, perché il rapporto continua con la nuova amministrazione.

900-25H. Trattamento economico del personale trasferito

900-25H1. 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.

900-25H2. 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.

900-25H3. Quale trattamento economico deve essere comunque garantito al personale di un Ente del comparto trasferito ad altro Ente del medesimo comparto, in attuazione dei processi di delega o di trasferimento di funzioni? Devono essere conservati eventuali compensi (accessori) che il contratto integrativo dell'Ente di provenienza potrebbe aver qualificato con la caratteristica di fissità e continuità?

Riteniamo che in proposito possono trovare applicazione i medesimi principi e le medesime regole generali previsti negli artt. 26 e ss. del CCNL del 5.10.2001.

Pertanto, al personale trasferito:

1. deve sicuramente essere garantita la posizione economica fondamentale in godimento, secondo le indicazioni del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali (trattamento economico fondamentale; indennità integrativa speciale;

posizione economica di sviluppo conseguita dal dipendente; indennità di £.125.000 prevista per il personale della categoria A e B1; eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile; eventuale retribuzione individuale di anzianità in godimento);

2. dalla data del trasferimento al personale interessato devono essere applicate esclusivamente le regole del contratto integrativo dell'Ente ricevente;

3. non possono essere, invece, garantite o conservate le voci del trattamento accessorio corrisposte dall'Ente di provenienza secondo le regole del contratto integrativo di quell'Ente;

4. è del tutto ininfluyente una eventuale disciplina contenuta nel contratto integrativo dell'Ente che trasferisce il personale, che abbia eventualmente qualificato come fisse e ricorrenti alcune voci del salario accessorio. In proposito, infatti, dobbiamo rilevare che tale contratto decentrato integrativo:

- non può considerarsi in alcun modo vincolante per le amministrazioni che ricevono il personale trasferito, in quanto, non essendo firmatarie, sono sicuramente estranee allo stesso e non possono certo subirne gli effetti;

- non può cambiare la natura e la disciplina delle voci del trattamento economico accessorio fissata a livello nazionale, in quanto, in base all'art.40 del D.Lgs.n.165/2001 la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi solo sulle materie e nei limiti stabiliti da quella di livello nazionale; tale ultima previsione è assistita dalla espressa sanzione della nullità dei contratti integrativi in contrasto con i contratti nazionali;

- avrebbe potuto, eventualmente, solo dare attuazione all'art.17, comma 7, del CCNL dell'1.4.1999 che prevede espressamente per l'ente cedente la possibilità di corrispondere al personale interessato ai processi di mobilità per trasferimento e delega di funzioni un compenso "una tantum" in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione.

Riteniamo utile completare la illustrazione della nostra posizione con i seguenti suggerimenti in ordine alla acquisizione delle risorse finanziarie (da parte dell'Ente di destinazione e a carico dell'Ente cedente) necessarie per sostenere tutti gli oneri retributivi del personale trasferito:

a) quantificazione e trasferimento delle somme correlate al trattamento fondamentale di cui al punto 1);

b) quantificazione specifica e trasferimento delle risorse correlate al trattamento accessorio secondo criteri di ragionevolezza che potrebbero fare riferimento al valore medio pro capite vigente nell'Ente cedente;

c) acquisizione, da parte dell'Ente ricevente, delle risorse di cui al punto b) nelle disponibilità dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999;

d) utilizzo di dette risorse secondo le regole e le scelte della contrattazione integrativa dell'Ente ricevente.

900-25H4. 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. 30 del D. Lgs. n. 165/2001) 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.

900-25H5. 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.

900-25H6. 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.

900-25H7. 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".

900-25H8. In caso di mobilità, l'ente di destinazione è tenuto a conservare ai dipendenti il buono pasto e il trattamento economico accessorio in godimento presso l'ente di provenienza ?

Per il personale trasferito, gli artt.26 e ss. del CCNL del 5.10.2001, prevedono esclusivamente la garanzia dell'anzianità di servizio e del trattamento economico fisso e continuativo in godimento, così come risultante dalla somma delle voci indicate nell'art.28, comma 3. Nessuna garanzia è prevista, invece, per il trattamento economico accessorio, per il quale si dovrà applicare la disciplina vigente presso il nuovo datore di lavoro (art.27, comma 2 CCNL citato)

Quanto al buono pasto, premesso che anche in questo caso non è prevista alcuna clausola di garanzia e che pertanto il servizio mensa, ove istituito, è interamente regolato dalla disposizioni vigenti presso il nuovo datore di lavoro, ricordiamo che, oltretutto, è sempre stata esclusa, dalle disposizioni che nel tempo hanno regolato la materia nei diversi comparti, la possibilità di qualsiasi forma di monetizzazione del servizio mensa e dei buoni pasto (v. art.5, comma 4 CCNL Comparto Ministeri del 30.4.1996 e art.45, comma 6, del CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali del 14.9.2000).

[Casistica](#)

900-25H9. 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[^], 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.

900-25H10. 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.

900-25H11. Come deve essere determinato il trattamento economico spettante al personale ANAS transitato presso gli enti del comparto regioni-Autonomie Locali ?

Nel merito della problematica sollevata, riteniamo che la determinazione del

trattamento economico spettante al personale ANAS transitato presso gli enti del comparto regioni-Autonomie Locali, sulla base delle regole contenute nell'art.28 del CCNL del 5.10.2001, debba essere effettuata applicando la seguente metodologia:

a) determinazione del **trattamento complessivo annuo** effettivamente in godimento del dipendente presso l'ANAS, attraverso la sommatoria dei seguenti emolumenti computati su base annua: retribuzione tabellare; indennità integrativa speciale; aumenti di anzianità; arricchimento professionale; elemento retributivo differenziato; elemento differenziato della retribuzione; premio di produzione; indennità operativa; importo della 13[^] mensilità per le voci retributive utili secondo l'ordinamento di provenienza;

b) determinazione del **trattamento complessivo annuo** spettante al dipendente a seguito dell'inquadramento presso l'ente locale sulla base delle previsioni contenute nel vigente CCNL:

retribuzione tabellare di categoria; indennità integrativa speciale; indennità di Euro 64,56 annui lordi di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 (solo per i dipendenti classificati in categoria A oppure in categoria B1); importo della 13[^] mensilità sulla base delle voci a tal fine utili (tabellare + indennità integrativa speciale);

c) nell'ipotesi che dal raffronto tra gli importi delle precedenti lett.a) e b) risulti che il dipendente godeva di un maggiore trattamento economico annuo presso l'ANAS, l'importo corrispondente alla differenza tra i due valori complessivi viene conservata al dipendente stesso, a titolo di retribuzione individuale di anzianità;

d) tale importo viene diviso ed erogato per 13 mensilità.

900-25H12. 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.

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, posizioni di sviluppo economico conseguite secondo le previsioni del sistema di classificazione, RIA, indennità di amministrazione (v. art.28, comma 3 CCNL 5.10.2001)

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 (oggi comprensivo 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.

1001-28H13. Nei confronti di lavoratori del comparto Ministeri, trasferiti per mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, è possibile applicare la disciplina dell'art. 28, c. 7 CCNL 5/10/2001 che attribuisce l'eccezionale facoltà alla P.A., in sede di CD di stabilire la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento?^(aggiornato al 16/11/2005)

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

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

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

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

CAPO IV

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(Nota Bene: si veda anche il D.Lgs. 66/2003 come modificato dal D.Lgs. 213/2004)

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.

godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

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.

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.

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.

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.

Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 5/10/2001

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-18A. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

795-18A1. 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.

795-18A2. 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.

795-18A3. In caso di passaggio a regime orario di settimana corta, le ferie fruita 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 esplicitarsi 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.

795-18A4. 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.

795-18A5. 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.

795-18A6. 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 consolidatasi 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).

795-18B. Nozione di personale neo assunto e relativi problemi applicativi

795-18B1. 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.

795-18B2. 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'?

Come chiarito nella risposta 795-18B1, 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.

795-18B3. Il personale neo assunto (con diritto a 26 gg. di ferie) che ha preso servizio dal 16/2/2004 e che, pertanto, nel mese di febbraio ha prestato servizio per un periodo inferiore a 15 gg., matura, nello stesso mese, almeno 1 giorno di ferie?

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

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

Applicando un criterio analogo a quello illustrato nella risposta 795-18A2 e tenuto conto che il dipendente neo assunto lavora su cinque giorni settimanali (visto che fa riferimento a 26 giorni di ferie) avremo:

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

Pertanto, il dipendente ha maturato un giorno di ferie.

795-18B4. In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14/9/2000, per l'attribuzione dei giorni di ferie il dipendente deve essere considerato 'neo assunto'?

Abbiamo già chiarito, che ai fini della determinazione del numero dei giorni di ferie spettanti al lavoratore, l'espressione "neo assunto", utilizzata dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995, deve essere riferita solo al lavoratore che non abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato con una pubblica amministrazione.

Pertanto, in caso di ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.26 del CCNL del 14.9.2000, il dipendente a tempo pieno con prestazione settimanale articolata su 5 giorni ha diritto a 28 giorni di ferie, in quanto già titolare, per definizione, di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con una pubblica amministrazione.

Occorre infatti considerare che, anche se la clausola contrattuale parla di ricostituzione del rapporto di lavoro, ci si trova di fronte, in realtà, a due distinti rapporti, come efficacemente chiarito dalla Corte dei Conti in vigore dell'art.132 del T.U. n. 3/1957, norma che le parti hanno inteso contrattualizzare: "... l'istituto della riammissione in servizio del dipendente pubblico cessato dall'impiego perdimissioni - a norma dell'art. 132 t.u. 10 gennaio 1957 n. 3 - opera nel senso che i due rapporti (quello a suo tempo estinto e quello nuovo) vengono a ricongiungersi, concorrendo ciascuno, nei limiti e per gli effetti previsti, a ricostruire la posizione di "status" del dipendente; la norma che regola la riammissione, infatti, se da un lato si ricollega al pregresso rapporto per individuare il ruolo e la qualifica in cui collocare il soggetto riammesso, dall'altro richiama il nuovo provvedimento dell'amministrazione per stabilire la decorrenza di anzianità, sancendone inequivocabilmente l'irretroattività, con la conseguenza che nessun effetto può riconoscersi al periodo di interruzione del servizio." (Corte Conti, sez. contr., 30 aprile 1993, n. 71).

Anche l'esclusione della retribuzione individuale di anzianità dal trattamento economico (art.17 CCNL 5.10.2001) rappresenta puntuale applicazione di tali principi, ma non ha alcun rilievo al fine di stabilire il numero dei giorni di ferie spettanti.

795-18C. Particolari modalità di fruizione delle ferie

795-18C1. E' possibile fruire delle ferie ad ore? E' possibile accordare mezza giornata di ferie?

Le ferie non possono essere fruite ad ore.

795-18C2. E' possibile che un dipendente fruiscia delle ferie subito dopo un periodo di congedo parentale, senza aver ripreso servizio ?
Nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo la fruizione del congedo parentale.

795-18C3 E' possibile rapportare ad ore o rifiutare le ferie sistematicamente fruite dal dipendente nei giorni nei quali sarebbe tenuto al rientro pomeridiano?

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

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

795-18D. Interruzione e revoca delle ferie

795-18D1. Quand'è che la malattia interrompe le ferie ? In che modo si realizza la debita ed adeguata documentazione della malattia, ai fini dell'interruzione delle 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. La debita ed adeguata documentazione della malattia, anche ai fini dell'interruzione delle ferie, si realizza attraverso la semplice presentazione o spedizione, a mezzo raccomandata a.r., del relativo certificato medico, come previsto dall'art.21, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche. Non c'è alcuna differenza rispetto alle "ordinarie" assenze per malattia. Naturalmente, l'amministrazione deve essere tempestivamente informata dell'insorgenza della malattia e dell'indirizzo dove il dipendente può essere reperito.

795-18D2. 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.

795-18D3. 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.

795-18E. Conversione in ferie di altre assenze

795-18E1. E' possibile accogliere la richiesta di un lavoratore per la trasformazione di giorni di ferie già fruiti 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.

795-18E2. E' possibile interrompere un periodo di congedo di maternità per consentire alla lavoratrice la fruizione delle ferie ?

Premesso che è necessario, trattandosi di un problema concernente l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge, acquisire anche il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 151/2001 (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt. 32 e ss dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può,

al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciare né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art. 22, comma 6 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo ...".

795-18F. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie

795-18F1. Quali sono le condizioni che consentono la monetizzazione delle ferie non godute? E' possibile monetizzarle in costanza di rapporto? La monetizzazione presuppone sempre che le ferie non siano state godute per ragioni di servizio? 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 (con la conseguenza che deve ritenersi assolutamente vietata la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto) e relativamente a quelle non godute dal dipendente per ragioni di servizio.

Su tale disciplina di base si è innestato l'art.39 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche che stabilisce il divieto di assegnare le ferie durante il periodo preavviso, prevedendo la loro monetizzazione.

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.

Altri casi nei quali è possibile la monetizzazione delle ferie non godute all'atto della cessazione del rapporto sono quelli del licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comporto (assenze per malattia) e tutti quelli nei quali il mancato godimento delle ferie non è in alcun modo imputabile alla volontà del dipendente ma ad eventi oggettivi di carattere impeditivo, come il collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità.

Per quanto riguarda la determinazione del compenso per ferie non godute rinviando, invece, all'art.10 del CCNL del 5.10.2001.

Quanto al problema del consistente accumulo di ferie non godute nel corso degli anni, cogliamo l'occasione per due ulteriori precisazioni.

Già in 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.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, 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.

Si veda, su tale materia, anche l'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

795-18F2. Cosa avviene, all'atto del collocamento a riposo, se il dipendente non ha potuto usufruire delle ferie maturate nel corso dell'ultimo anno di servizio a causa di malattia?

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.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

795-18F3. 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. Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

795-18F4. 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).

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

795-18F5. 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.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

795-18F6. 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: se la 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.

795-18F7. Nella base di calcolo del compenso per ferie non godute deve essere compresa anche la 13^a mensilità?

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

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

795-18G. Periodi non utili ai fini della maturazione delle ferie

795-18G1. 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.

795-18G2. 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.

In base a quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con un recente parere, [pubblicato nella sezione documentazione](#) anche l'aspettativa per cariche pubbliche elettive non è utile ai fini della maturazione delle ferie, sebbene l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, la equipari al servizio effettivamente prestato.

795-18G3. Quali sono gli effetti della sentenza con la quale il TAR ha annullato un provvedimento di destituzione dall'impiego ? In particolare, il periodo intercorso tra la destituzione e la riammissione in servizio è utile ai fini della maturazione delle ferie e ai fini della progressione economica all'interno della categoria ?

In base ai principi generali, la sentenza di annullamento pronunciata dal TAR comporta la necessità di riammettere in servizio il dipendente, di corrispondergli le retribuzioni non pagate e di collocarlo nella posizione in cui si

sarebbe trovato se il licenziamento non ci fosse stato.

Il periodo trascorso tra la destituzione e la riammissione non è tuttavia utile ai fini della maturazione delle ferie: infatti, la giurisprudenza tende a collegare il diritto alla maturazione delle ferie **al solo servizio effettivamente prestato** (CdS, Sez. III n. 1127/1988; Cassaz. n.6872 del 1988).

Per quanto riguarda, infine, il diritto alla progressione economica nella categoria, crediamo sia necessaria qualche ulteriore precisazione: l'effetto ripristinatorio proprio dell'annullamento comporta, infatti, la necessità di rivedere le graduatorie relative alle progressioni economiche orizzontali perché elaborate sulla base di una situazione di fatto diversa da quella determinatasi, con effetto retroattivo, a seguito della sentenza.

Questo non significa, però, che il vostro dipendente abbia senz'altro diritto alla progressione economica; questa, infatti, in base agli artt.5 e 6 del CCNL del 31.3.1999, presuppone comunque una **valutazione dell'attività svolta**, valutazione che, nella fattispecie, non può prescindere dalla circostanza che il dipendente è stato assente per un lungo periodo; pertanto, anche se è necessario rivedere le graduatorie e valutare tutti i dipendenti che risultano in servizio nel periodo di valutazione considerato (compreso il lavoratore riammesso dal TAR) è tuttavia evidente che quanti siano stati del tutto assenti o assenti per molto tempo avranno ben scarse possibilità di vedersi attribuire il beneficio (sul punto, seppure con riferimento ad altre ipotesi di assenza, l'orientamento dell'Aran è ormai consolidato).

795-18H. Periodo di fruizione e trasporto al nuovo anno

795-18H1. 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 la risposta successiva).

795-18H2. 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 fruite 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.

795-18H3. 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.

795-18H4. 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).

795-18H5. 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. 165/2001.

795-181. Festività

795-1811. 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.

795-1812. 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.

795-1813. 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 sopresse sono espressamente previste dalla legge n. 937/77 e la nuova legge che ha reintrodotta la festività nazionale del 2 giugno nulla ha disposto in materia, riteniamo che non debba procedersi ad

alcuna riduzione dei citati giorni di festività sopresse.

795-18L. Le quattro giornate di festività sopresse (L.937/1977)

795-18L1. Chiarimenti sul regime giuridico delle 4 giornate di recupero delle ex festività sopresse.

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- 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 di ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977;
- l'art.18, qualificando 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 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;
- poiché, come si è detto, le quattro giornate di riposo sono sostanzialmente assimilabili alle ferie, evidentemente, ai fini della loro maturazione, non possono non trovare applicazione le medesime regole valevoli per le prime;
- conseguentemente, nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto, esse sono determinate in dodicesimi (art.18, comma 7 CCNL del 6/7/1995);
- successivamente esse sono riconosciute per intero;
- tuttavia, data la assimilabilità alle ferie, esse devono essere proporzionalmente ridotte in presenza di eventi sospensivi del rapporto di lavoro per i quali è espressamente sancita la regola della mancata maturazione delle ferie: aspettativa per motivi familiari; congedi per la formazione e per eventi particolari di cui alla legge n.53/2000; congedi parentali di cui all'art.32 del D.Lgs.n.151/2001 (tranne che per i trenta giorni retribuiti per intero ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000); ecc. Le ferie, e quindi anche le quattro giornate di cui trattasi maturano, invece, nelle ipotesi di malattia, ai sensi dell'art. 18. comma 15, del CCNL del 6/7/1995, congedo di maternità ai sensi dell'art.22 del D.Lgs.n.151/2001.

795-18L2. Come devono essere retribuite le giornate di riposo per festività sopresse, non fruite 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, 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.
Si veda, su tale materia, anche l'art. 10 del CCNL del 5.10.2001.

795-18M. Ferie e mobilità

795-18M1. E' possibile monetizzare le ferie non godute dal dipendente trasferito ad altro ente per mobilità ?

L'art. 18, comma 16 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che "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". E' di tutta evidenza che tale disposizione consente la monetizzazione delle ferie solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di mobilità, non si determina la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuazione del rapporto precedente con un nuovo datore di lavoro.

Pertanto, mentre deve ritenersi esclusa la possibilità di monetizzare le ferie non godute dal dipendente prima del trasferimento, perché non c'è alcuna cessazione del rapporto, è senz'altro possibile che egli ne fruisca presso il nuovo datore di lavoro, perché il rapporto continua con la nuova amministrazione.

795-18M2. 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.

795-18N. Ferie e part-time

795-18N1. 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.

795-18N2. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale verticale a tempo pieno, le ferie maturate nell'ambito del rapporto di lavoro part-time devono essere riproporzionate ?

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in rapporto a tempo pieno, riteniamo che il dipendente debba conservare i giorni di ferie nella misura maturata nell'ambito del rapporto a tempo parziale, utilizzandoli poi nell'ambito del rapporto a tempo pieno; diversamente ritenendo verrebbe a determinarsi un evidente contrasto con la regola, sancita nell'art.6,c.8, del CCNL del 14.9.2000, che prevede il necessario riproporzionamento dei giorni di ferie in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, con un ingiustificato vantaggio per il dipendente; infatti, i giorni di ferie maturati in misura ridotta in conseguenza della minore durata della prestazione lavorativa, sarebbero incrementati senza alcuna motivazione.

795-18N3. Quanti giorni di ferie spettano ad un dipendente part-time misto al 30%, che presta servizio per tre giorni alla settimana ma per

sole 3 ore giornaliere?

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

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

795-180 Ferie e contratto a tempo determinato

795-1801. In caso di proroga o rinnovo del contratto a tempo determinato qual è il termine per la fruizione delle ferie maturate ?

Premesso che la proroga del termine del contratto a tempo determinato e la riassunzione a termine sono attualmente disciplinate dagli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 368/2001, siamo, in linea di massima, del seguente parere:

- in caso di proroga del termine (in un rapporto di breve durata, inferiore all'anno) (art. 4 D. Lgs. 368/2001), le ferie spettanti al dipendente devono essere calcolate con riferimento al periodo di servizio complessivamente prestato (comprensivo della proroga) e devono essere godute entro la "nuova" scadenza del termine (quella stabilita con la proroga del contratto);
- in caso di riassunzione a termine (art. 5 D. Lgs. 368/2001), le ferie devono essere calcolate con riferimento ai singoli periodi di servizio prestati nell'ambito di ciascun contratto e devono essere godute entro il rispettivo termine di ciascun contratto (o retribuite, se non godute).

Tuttavia, occorre anche considerare che la soluzione del problema può essere influenzata dalla durata del contratto originario.

Infatti, se questa è pari ad uno o più anni, non v'è motivo per applicare ai dipendenti con contratto a termine un regime differenziato rispetto a quello previsto dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995 per tutti gli altri dipendenti.

Si supponga, ad esempio, che il contratto originario abbia durata annuale e che esso sia successivamente prorogato per altri due anni (per un periodo complessivo di tre anni, come consentito dall'art.4 del D.Lgs.n.368/2001): in tale ipotesi, riteniamo che le ferie maturate nel corso del primo anno di servizio debbano essere fruito secondo le regole dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 (quelle ordinariamente applicate ai dipendenti neoassunti a tempo indeterminato nella P.A. - 30 giorni) e che non sia possibile trascinarle fino alla "nuova" scadenza del termine (quella stabilita con la proroga del contratto); la stessa regola deve essere seguita, a nostro avviso, anche se è stato sottoscritto fin dall'origine un contratto a termine di due anni: le ferie maturate nel primo anno dovranno essere fruito secondo le regole dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e non è possibile trascinarle fino alla scadenza naturale del contratto.

795-1802 E' possibile prorogare il contratto a termine, a suo tempo stipulato per sostituire una lavoratrice in maternità, al fine di consentire a quest'ultima, al rientro in servizio, la fruizione delle ferie ?

La proroga del contratto a termine è oggi disciplinata 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 (art.4 citato, comma 2).

Se sono rispettate tutte le condizioni indicate nella norma e se non è possibile ottenere lo stesso risultato utilizzando temporaneamente altro personale in servizio di pari livello, non c'è alcun problema a prorogare il rapporto a termine a suo tempo stipulato per esigenze sostitutive.

795-1803. E' possibile retribuire le ore di straordinario e 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 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.

Si vedano, in tale materia, anche l'art. 10 del CCNL del 5.10.2001 e l'art.10,

comma 2 del D.Lgs.66/2003.

795-1804. Come si calcolano e si retribuiscono le ferie per il personale con contratto a termine (1 anno) di 18 ore settimanali (lunedì-giovedì)?

Per calcolare le ferie al dipendente con contratto a termine a part-time è necessario tener conto, oltre che dell'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000, relativo ai rapporti a termine, anche dell'art.6, comma 8 dello stesso CCNL secondo il quale "i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ... il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera."

Se ne deduce che:

§ se la settimana lavorativa dei dipendenti a tempo pieno, presso l'ente, è articolata su 5 giorni, il dipendente, che lavora 4 giorni su 5, matura, per ogni mese di servizio, 1,87 giorni di ferie $[(28/12) \times 4/5]$, e 0,27 giorni di ex festività $[(4/12) \times 4/5]$;

§ se la settimana lavorativa dei dipendenti a tempo pieno è articolata su 6 giorni, matura, per ogni mese di servizio, 2,13 giorni di ferie $[(32/12) \times 4/5]$, e 0,27 giorni di ex festività $[(4/12) \times 4/5]$.

Quanto al compenso, in entrambe le ipotesi, la retribuzione dei giorni di ferie o di ex festività, deve essere commisurata alla durata della prestazione giornaliera: se, ad esempio, le 18 ore settimanali corrispondono a prestazioni giornaliere di 4 ore e 30 minuti, la retribuzione deve essere riproporzionata in funzione di tale durata.

GIURISPRUDENZA

Tribunale di Grosseto; sentenza 18 gennaio 2002: personale con qualifica dirigenziale - monetizzazione delle ferie non godute all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro - presupposti e limiti.

TRIBUNALE DI GROSSETO

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 28.2.2000, RB esponeva di essere stato dipendente dell'azienda USL di Grosseto..... con incarico di dirigente ... e che il 17.8.1999 aveva presentato all'azienda le proprie dimissioni con richiesta di collocamento a riposo a far data dall'8.1.2000, richiesta accolta con deliberazione del

9.9.1999 ...

Aggiungeva che l'1.10.1999 **aveva chiesto al ... suo diretto superiore**, di poter usufruire di 13 dei 46 giorni di riposo spettantigli, e di avere poi goduto di tale riposo dal 3 settembre al 17 settembre 1999.

Premesso che, invece, **non aveva goduto dei 33 giorni di congedo ordinario residui**, sia perché durante il periodo di preavviso non ne era consentita la fruizione, ex art. 38 comma 6° del CCNL di riferimento, sia per inderogabili esigenze di servizio, e **che l'azienda si era rifiutata di corrispondergli l'indennità sostitutiva**, comunicandogli sin dal 6.11.1999 che l'autorizzava a fruire delle rimanenti ferie in deroga alla suddetta disposizione contrattuale, **chiedeva che la medesima fosse condannata a corrispondergli tale indennità**, che quantificava in £ 13.753.369 lorde, oltre rivalutazione monetaria ed interessi.

Si costituiva l'Amministrazione, chiedendo il rigetto della domanda ed assumendo che il ricorrente, che si trovava in posizione apicale, avrebbe dovuto programmare le proprie ferie e goderle, poiché non vi erano state esigenze di servizio tali da impedirlo...

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda non può essere accolta.

... l'art. 36 della Costituzione consente l'indennità sostitutiva delle ferie anziché l'effettiva fruizione del periodo di riposo solo per "eccezionali esigenze di servizio" (v. Corte Cost. 543/90).

Invero, la norma costituzionale sancisce l'irrinunciabilità delle ferie, e quindi la loro non disponibilità neppure da parte del titolare del diritto, perché le reputa indispensabili a reintegrare le energie psico-fisiche del lavoratore; quindi, **tale norma non tollera che le stesse possano essere monetizzate se non per fronteggiare esigenze aziendali eccezionali**, posto che l'indennità sostitutiva non è certo in grado di surrogare gli effetti del mancato riposo sulla salute del dipendente.

... secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, quei soggetti che... rivestano **la qualifica dirigenziale**, qualora non usufruiscano del periodo di riposo annuale **non hanno il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, tranne che provino la ricorrenza di eccezionali ed obiettive necessità aziendali ostative alla suddetta fruizione** (v. Cass. 7.3.1996 n. 1793 e 27.8.1996 n. 7883). ...

Ciò premesso, l'art. 20 del CCNL per l'area della dirigenza sanitaria – professionale – tecnica ed amministrativa ... prevede che le ferie siano fruite in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda e non siano monetizzabili (comma 8°), salvo che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ne residuino di non fruite per

esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente (comma 13°).

A tale disposizione collettiva di carattere cogente non avrebbe potuto derogare l'azienda, imponendo al dirigente di farsi autorizzare le ferie ... e del resto, deve ritenersi che ... la necessità di una vera e propria autorizzazione non vi fosse.

In particolare, il ricorrente ha individuato tale autorizzazione nella firma che il dirigente del dipartimento di prevenzione doveva apporre secondo la prassi.... Tuttavia, tale firma assume unicamente il valore di un parere ... proteso a coordinare le attività delle diverse unità organizzative ... Al più, dunque, il dirigente del dipartimento potrebbe paralizzare la decisione del dirigente di autoassegnarsi le ferie qualora fossero ravvisabili concrete e specifiche esigenze dell'azienda tali da imporre proprio nel periodo di riferimento una concertazione tra i dirigenti delle diverse aree ...

Del resto, se veramente si negasse al RB la facoltà di determinare le proprie ferie, la controversia sarebbe risolta in radice in senso per lui negativo, posto che, con lettere 6.11.1999 e 17.12.1999 ... l'Azienda aveva appalesato la propria intenzione di far godergli godere le ferie residue ... Sotto altro profilo, poi, s'osserva che il ricorrente non ha affatto dedotto che il godimento delle ferie gli fosse stato impedito da esigenze esterne all'U.O. da lui diretta, ma ha invece sostenuto che i propri impegni ordinari, non meglio specificati ...fossero la ragione d'impossibilità d'astensione dal lavoro.

... rispetto alla organizzazione di tali impegni il RB non doveva sottostare al dirigente del dipartimento ma, solo, alle direttive contrattuali che, come detto, sancivano il principio generale di non monetizzabilità delle ferie, salvo il caso in cui, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, non fosse stato possibile per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente fruirne interamente.

Dunque, l'indagine deve spostarsi sull'esame ...delle ...ragioni d'impossibilità al godimento delle ferie.

Si ritiene ... che una tale ragione non possa rinvenirsi nel disposto dell'art. 38 comma 6° del CCNL suddetto in sé considerato.

Tale norma ... prevede ...che durante il periodo di preavviso non sia consentita la fruizione delle ferie, ma nel caso di specie è pacifico che **l'azienda avesse dichiarato di rinunciare a tale previsione ... posta a tutela del datore di lavoro ... poiché non si vede quale interesse giuridicamente apprezzabile potrebbe avere il dipendente alla sua applicazione.**

In particolare, **se un tale interesse dovesse ravvisarsi nella preferenza per l'indennità sostitutiva anziché per il riposo, esso non sarebbe meritevole di tutela**, perché l'art. 20 esaminato impone il godimento delle ferie salva l'impossibilità non dipendente dalla volontà del dirigente.

Coordinando le due norme ...appare **evidente che l'indennità non possa essere una scelta del dirigente dettata da preferenze personali.** Questa ...è l'unica interpretazione del contratto compatibile con l'art. 36 Cost.

Se, invece, un tale interesse dovesse ravvisarsi nella necessità di far fronte ad indifferibili esigenze aziendali, si rifluirebbe nell'ipotesi generale dell'art. 20, e dunque l'ipotesi non avrebbe una sua autonomia

... ad attribuire alla norma dell'art. 38 comma 6° il significato voluto da parte ricorrente... non si può giungere neppure invocando il comma quinto dello stesso articolo.

... tale disposizione prevede che sia facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo fin dall'inizio o durante il periodo di preavviso previo accordo con l'altra parte.

La previsione dell'accordo, però, non può essere applicata analogicamente al caso di specie, sostenendo che l'azienda non avrebbe potuto acconsentire alle ferie senza il consenso del dipendente recedente. Infatti, tra i due casi manca l'omogeneità necessaria all'applicazione analogica, posto che nel caso del quinto comma il lavoratore che accettasse la risoluzione immediata perderebbe il diritto alla retribuzione (né gli spetterebbe l'indennità di mancato preavviso), mentre nel caso del 6° comma godrebbe delle ferie retribuite e, in definitiva, del diritto a lui riconosciuto in via primaria dall'ordinamento.

Rimane, dunque, da valutare se vi fossero concrete esigenze aziendali, ostative alla fruizione delle ferie.

Sul punto...si potrebbe ... sostenere che l'espressa volontà dell'azienda datrice di lavoro di preferire il godimento delle ferie, alla prestazione del servizio con corresponsione dell'indennità sostitutiva, manifestata con le lettere 6.11.1999 e 17.12.1999 ... escludesse in radice la valutazione dell'effettiva sussistenza o non di esigenze aziendali da parte del ricorrente.... **Ciò perché la prestazione di lavoro, seppure di rango dirigenziale, avviene nell'interesse del datore di lavoro, pubblico o privato che sia, a cui, in ultima analisi, è rimessa la valutazione dell'interesse aziendale.**

Comunque, anche ipotizzando che sussistesse un concorrente potere di valutazione del dirigente... non si può arrivare a riconoscere che nel caso concreto sussistessero i presupposti per l'impedimento al congedo.....

P.Q.M.

Il Tribunale di Grosseto, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione: rigetta la domanda proposta da RB nei confronti dell'Azienda USL 9 di Grosseto; dichiara compensate tra le parti le spese di lite.

Così deciso in Grosseto il 18.1.2002.

IL GIUDICE

Permessi retribuiti
(Art. 19 CCNL del 6/7/1995)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

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.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

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.

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.

6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e **successive modificazioni** 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.

7. Abrogato dall'art. 17, c. 11, CCNL del 14/9/2000

8. Abrogato dall'art. 17, c. 11, CCNL del 14/9/2000

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonchè 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.

11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-19A. Indicazioni generali

795-19A1. 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 (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). 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).

795-19A2. Il contratto integrativo decentrato può introdurre delle ipotesi di permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche ed accertamenti diagnostici ?

Escludiamo nel modo più assoluto che il contratto integrativo decentrato possa introdurre ipotesi di permesso retribuito non previste dal CCNL; la materia non figura tra quelle oggetto di contrattazione integrativa (ricordiamo che l'art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che "... la contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono ...** . Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con 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.**").

795-19A3. 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.

795-19A4. 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.

795-19A5. 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.

795-19A6. 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.

795-19A7. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale verticale a tempo pieno, i permessi ex art. 19 del CCNL del 6.7.1995 maturati nell'ambito del rapporto di lavoro part-time devono essere riproporzionati ?

Riteniamo utile precisare quanto segue:

a) per ciò che attiene ai permessi ex art.19 del CCNL del 6.7.1995, riteniamo che debba essere rispettato il principio di proporzionalità per tutto il periodo in cui il dipendente era titolare di un rapporto a tempo parziale; pertanto, si può ipotizzare quanto segue:

PERMESSI PER ESAMI esempio:

- la disciplina contrattuale riconosce per tale ipotesi 8 giorni all'anno;
- conseguentemente il dipendente a tempo pieno normalmente matura 0,666 giorni al mese (8/12);
- il dipendente a tempo parziale di tipo verticale con articolazione su 4 giorni settimanali maturerà, (art. 6, c.8, del CCNL del 14.9.2000) nell'ambito di tale rapporto i 4/5 di 0,666 e cioè 0,533 giorni mensili, tenendo conto dei 6 mesi di rapporto a tempo parziale, per tale periodo maturerà 3 giorni di permesso (0,533x6; non si tiene conto del decimale in quanto inferiore a 5); per il restante periodo a tempo pieno maturerà 4 giorni (pari a 0,666x6), con l'arrotondamento all'unità superiore;

b) tale principio vale anche per alcune delle altre ipotesi di permesso previste (permessi per motivi personali o familiari) sempre che si tratta di fattispecie riconosciute su base annua;

c) la regola sopracitata non trova applicazione nel caso dei permessi per lutto in quanto è prevista una misura unica (3 giorni) in relazione a ciascun evento luttuoso e viene, quindi, a mancare una quantificazione complessiva annua unica, idonea a consentire il riproporzionamento;

d) ugualmente la regola non trova applicazione nel caso di permessi per matrimonio, stante la specifica disciplina contenuta nell'art. 6,c.8, sempre del CCNL del 14.9.2000.

795-19B. Concorsi e esami

795-19B1. 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.

795-19B2. 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.

795-19B3. In altra risposta l'Aran afferma che i lavoratori con contratto a termine che, ai sensi dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, non possono fruire dei permessi retribuiti previsti dall'art.19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 né dei permessi per il diritto allo studio, potrebbero però fruire dei permessi riconosciuti ai lavoratori studenti dall'art.10, comma 2 della L.300/70: è possibile avere ulteriori chiarimenti in materia, tenuto conto che tale affermazione sembra in contrasto con le previsioni del CCNL sul contratto a termine e con lo stesso art.19 del CCNL del 6.7.1995 che, oltretutto, non contiene alcun riferimento all'art.10 della L.300/70?

I permessi retribuiti (per esami) previsti dall'art. 10, comma 2 della L. 300 del 1970 per i lavoratori studenti non possono essere confusi con quelli previsti dall'art.19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995, pur avendo analoga finalità. Si tratta di una diversa ipotesi di permesso, espressamente prevista in una legge applicabile sia ai lavoratori pubblici sia ai lavoratori privati a condizione che si tratti di lavoratori "studenti". Tale espressione comprende sia i lavoratori iscritti e frequentanti i corsi regolari di studio indicati nel comma 1 del citato art.10 sia i lavoratori studenti universitari, in virtù dell'espresso richiamo contenuto nello stesso art.10, comma 2.

Tra l'altro, la L. 300 del 1970 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti (art. 51, comma 2 del D. Lgs. 165/2001) e senza bisogno di essere richiamata o fatta salva dal CCNL, visto anche il tenore dell'art. 2, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.

Ne consegue che i lavoratori studenti con rapporto a tempo determinato, che, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, non possono fruire dei permessi previsti dall'art. 19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995, possono però fruire dei permessi previsti dall'art. 10, comma 2 della L. 300/70.

Il fatto che l'art.7 del CCNL del 14.9.2000 faccia riferimento ad "altre ipotesi di assenza dal lavoro" non consente di affermare che l'art. 10 della L. 300 del 1970 non sia applicabile a causa di tale previsione contrattuale né che ne sia stato ridotto l'ambito di applicazione: infatti, il CCNL non avrebbe mai potuto disapplicare o limitare negli effetti la citata disposizione di legge, perché, come già detto, si tratta di una norma applicabile sia ai lavoratori studenti pubblici sia ai lavoratori studenti privati e non di una disposizione applicabile ai soli dipendenti delle amministrazioni pubbliche (arg. ex art. 69, comma 1 e art. 2, comma 2 del D. Lgs. 165/2001).

Pertanto, non possiamo che confermare integralmente il nostro orientamento in materia.

795-19C. Particolari motivi personali

795-19C1. 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.

795-19C2. 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"; negli altri casi, pertanto, le ferie continuano a decorrere regolarmente.

Per la maternità ci sembra utile ricordare la disciplina contenuta nell'art. 22, comma 6, (richiamato anche nell'art. 34, comma 6) del D.Lgs. 151/2001 che dispone: "le ferienon vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità".

795-19C3. 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.

795-19C4. I permessi per particolari motivi personali previsti dall'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 sono compatibili con quelli previsti dall'art.4 della L.53/2000 ?

La nostra opinione è nel senso della compatibilità dei permessi ex art.4 della legge n.53/2000 con quelli previsti dall'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

In tal senso depongono:

a) il dato formale dell'art.18 del CCNL del 14.9.2000; infatti il comma 1 di tale articolo espressamente riconosce al lavoratore il diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari di cui all'art.4 della legge n.53/2000; l'ultimo comma dello stesso articolo, invece, conferma la vigenza di permessi retribuiti di cui all'art.19 del CCNL del 6.7.1995;

b) la diversa causa giustificativa ed il particolare regime dei permessi di cui all'art.4 della legge n.53/2000 e di quelli dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995; infatti, i primi sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente e tassativamente indicati nella stessa norma legale e rappresentano un diritto per il lavoratore (per cui l'amministrazione non può rifiutare la fruizione anche in presenza di precise esigenze organizzative); i secondi invece, hanno una portata generale in quanto il lavoratore può chiederne la fruizione sulla base di qualunque esigenza di carattere personale o familiare; tuttavia, non rappresentano un diritto per il lavoratore stesso, in quanto l'amministrazione può comunque rifiutarne la fruizione ove questa può pregiudicare l'organizzazione e l'operatività degli uffici.

795-19C5. Il dipendente che chiede di usufruire dei permessi di cui all'art. 19 , comma 2 del CCNL 6/7/1995, deve obbligatoriamente giustificare tale richiesta e produrre documentazione? Il datore di lavoro è obbligato alla concessione?

Certamente il lavoratore deve motivare la richiesta di fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. Anzi, si può dire che dovrebbe avere un interesse primario a motivare e giustificare tale richiesta nel modo più ampio possibile.

Infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il datore di lavoro pubblico non è obbligato a concedere il permesso, potendo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenuti prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

Appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso.

795-19D. Testimoni, consulenti tecnici, imputati e parti del giudizio

795-19D1. 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.

795-19D2. 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.

795-19D3. 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.

795-19D4. Un dipendente che chieda di assentarsi dal lavoro per partecipare ad un'udienza penale in qualità di imputato può essere considerato in servizio ?

E' forse il caso di ribadire (v risposta 795-19D1) che se il dipendente chiede di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale in un processo civile o penale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione, potrà imputare l'assenza secondo un suo autonomo giudizio a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali.

Se invece il dipendente rende la testimonianza (in un processo civile o penale) nell'interesse dell'ente egli deve essere considerato in servizio.

Il caso del dipendente che chieda di assentarsi per partecipare all'udienza di un processo penale in qualità di imputato (evidentemente a piede libero!) è sempre assimilabile, a nostro modo di vedere, alla prima delle due ipotesi sopra esaminate, non essendo possibile, neppure nell'ipotesi prevista dall'art. 28, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, che l'attività processuale del lavoratore sia svolta nell'interesse dell'ente, infatti, la responsabilità penale è sempre personale.

Pertanto, siamo del parere che il dipendente potrà imputare ugualmente l'assenza a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali, secondo le proprie valutazioni.

795-19E. Matrimonio

795-19E1. Il permesso per matrimonio può essere fruito in occasione del solo matrimonio religioso ?

Preliminarmente, riteniamo utile precisare che la previsione dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995 si è limitata a "contrattualizzare" la precedente disciplina pubblicistica contenuta nell'art.37, comma 2 del T.U. n.3/1957 e nel RDL 24/6/1937, convertito nella legge 23/12/1937 n.2387, secondo la quale in occasione del matrimonio al dipendente venivano riconosciuti 15 giorni di

congedo straordinario.

Pertanto, in materia non può che farsi riferimento alla prassi applicativa consolidatasi con riferimento a tali fonti legislative.

Per ciò che attiene alla specifica problematica sottoposta la giurisprudenza, con riferimento alla disciplina contrattuale del settore privato (ma tali indicazioni non possono non essere valutate anche con riferimento al lavoro pubblico), ha avuto modo di precisare che:

a) in caso di sdoppiamento temporale tra celebrazione religiosa e civile, non vi è duplicazione del congedo, che, invece, può essere goduto una sola volta (Pret. Milano 4.8.1986);

b) il diritto al congedo non sorge quando sia celebrato solo quello religioso, senza trascrizione (Pretura Fermo 18.2.1991);

c) il beneficio compete in caso di divorzio, quando venuto meno a tutti gli effetti civili il precedente matrimonio, il dipendente contragga un nuovo matrimonio (TAR LAZIO sez.I 21.3.1991 n.382, TAR LAZIO sez.I 15.1.1991 n.11).

795-19E2. 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 dall'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).

795-19E3. Come deve essere computato il periodo di permesso per matrimonio ?

In caso di matrimonio, il relativo periodo di permesso, essendo infrazionabile e quindi necessariamente continuativo comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

795-19E4. E' possibile interrompere il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) con il permesso per matrimonio ?

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt.16 e ss. del D.Lgs.151/2001 e successive modifiche (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt.32 e ss. dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art.22, comma 6 del D.Lgs.151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo ...".

795-19F. Permessi lutto

795-19F1. 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.

795-19F2. 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.

795-19F3. 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.

795-19F4. 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.

795-19F5. 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.

795-19F6. Come devono essere computati i periodi di permesso per lutto?

Nei casi 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.

795-19G. Altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge

795-19G1. I permessi retribuiti per accertamenti prenatali previsti dall'art. 14 del D. Lgs. 151/2001 spettano alle lavoratrici anche se il CCNL non li ha richiamati espressamente ?

Crediamo che non possa esservi alcun dubbio sul diritto della lavoratrice ai permessi retribuiti previsti dall'art. 14 del D. Lgs. 151/2001; come pure è evidente che le relative ore di assenza dal lavoro non devono essere recuperate.

Quanto al fatto che tali permessi non troverebbero riscontro nei vigenti CCNL, premesso che trattandosi di disciplina applicabile a tutti i lavoratori, pubblici e privati, non v'è alcun bisogno di una specifica clausola contrattuale, essendo sufficiente la generale previsione dell'art.2, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, si sottolinea, comunque, che l'art. 19, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce, con rinvio mobile, il diritto del dipendente a tutti i permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

795-19G2. Come devono essere considerati gli esami prenatali di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2001 per il personale del comparto?

I permessi per esami prenatali, di cui all'art.14 del D.Lgs.151/2001, 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.

795-19G3. 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.

795-19G4. I permessi disciplinati nell'art. 79, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 spettano anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale? In caso positivo, devono essere riproporzionati?

Siamo del parere che i permessi disciplinati nell'art. 79, comma 4, del d. lgs. 267/2000 spettino anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) perché non esiste, in proposito, alcuna espressa disposizione contraria.

Il vero problema, però, è quello di stabilire se detti permessi, spettanti in ragione di un massimo di 24 o 48 ore mensili, a seconda dell'incarico ricoperto, debbano essere riproporzionati e come.

in proposito, a nostro avviso, non può non trovare applicazione il principio generale del riproporzionamento dei periodi di assenza spettanti al lavoratore a tempo parziale di cui all'art. 6, c. 8, del ccnl del 14.9.200.

Infatti, se esso vale a ridurre i periodi di assenza di alcuni istituti, tutelati anche a livello costituzionale (come per le ferie), non può non trovare applicazione anche nel caso in esame.

In materia, pertanto, il principio di riproporzionamento dovrebbe operare come segue:

- **part-time orizzontale:** i permessi orari sono proporzionati alla durata della prestazione; in caso di part-time orizzontale al 50%, ad esempio, il dipendente avrà diritto a 12 o 24 ore di permesso mensile (anziché 24 o 48), a seconda dell'incarico ricoperto;
- **part – time verticale che preveda periodi lavorativi consecutivi di almeno un mese** (ad esempio, 1 mese di lavoro e uno di riposo oppure sei mesi di lavoro e sei mesi di riposo): i permessi spettano per intero (24 o 48 ore, a seconda dell'incarico) solo per i periodi coincidenti con la prestazione lavorativa; non spettano nei restanti periodi;
- **part-time verticale che preveda periodi lavorativi consecutivi inferiori al mese** (ad esempio, una settimana di lavoro ed una di riposo): le ore di permesso vanno riproporzionate in funzione della durata complessiva della prestazione riferita la mese.

[795-19H. Permessi L.104/1992](#)

795-19H1. I permessi giornalieri per i portatori di handicap previsti

dall'art.19 del CCNL del 6.7.1995 sono cumulabili con i permessi orari previsti dalla legge n.104/1992?

Tale possibilità, pure ammessa in passato, deve ora escludersi in virtù dell'espressa previsione dell'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992, come modificato dall'art. 19 della legge n. 53/2000.

795-19H2. L'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 individua una nuova categoria di permessi per l'assistenza ai portatori di handicap che si aggiungono a quelli previsti dalla L. 104/92 ? Quali regole devono applicarsi in caso di presenza, nel medesimo nucleo familiare, di più persone disabili da assistere ? E' possibile avere chiarimenti sul trattamento retributivo e contributivo dei permessi ex art. 33, comma 3 della L. 104/92 ?

Riteniamo utile specificare quanto segue:

1. l'art.19 del CCNL del 6.7.1995 in materia di permessi per assistenza a parenti portatori di handicap in situazione di gravità, ha preso in considerazione solo quelli previsti dall'art.33 della legge n.104/1992, come modificata dalla legge n.53/1995, ma al solo limitato scopo di consentire la fruizione ad ore di tali permessi; quindi, l'art.19 citato non ha, automaticamente, disciplinato una nuova e diversa fattispecie di permessi per l'assistenza ai portatori di handicap;
2. 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, sussistendo i requisiti oggettivi e soggettivi stabiliti nell'art.33 della citata legge n.104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, una pluralità di permessi (ex art.33, comma 3) in presenza nel 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 in tal senso v.:www.affarisociali.it/congedi/disabili;
3. Con riferimento agli aspetti retributivi e contributivi sottolineiamo che:
 - a) i permessi dell'art.33, comma 3, sono retribuiti (art.2, Legge 4 ottobre 1993 n.423);
 - b) sotto il profilo contributivo, l'INPDAP, con circolare n.35 del 10/7/2000, ha precisato che per gli iscritti a tale istituto sussiste l'obbligo del versamento di contributi afferenti alle retribuzioni percepite in occasione dei permessi di cui al più volte richiamato art.33, comma 3 della legge n.104/1992. Infatti lo stesso INPDAP ha precisato che, per il settore pubblico, la contribuzione figurativa di cui al D.Lgs.n.564 del 16/9/1996 trova applicazione solo nel caso in cui la retribuzione manchi o sia ridotta. Invece, i permessi dell'art.33 comma 3, della legge n.104/1992 devono essere retribuiti e le retribuzioni erogate, ai sensi dell'art.2 del D.Lgs.n.564/1996 sono soggette a contributo previdenziale.

795-19H3. Un dipendente a tempo parziale presenta richiesta di

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

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

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

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

In sostanza, occorre rapportare ad ore tre giornate lavorative in part-time orizzontale; se, per fare un esempio, il dipendente lavora 3 ore al giorno tutti i giorni, egli avrà diritto a tre giorni di assenza ovvero, in base all'art.19, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, a 9 ore di permesso (pari a tre giornate di 3 ore ciascuna); se nel mese, la prima volta, fruisce di un giorno di permesso, il monte ore residuo sarà pari a 6 ore (corrispondenti a 2 giorni di permesso); se nel mese la prima volta fruisce di 3 ore di permesso potrà ancora fruire di 2 giorni di permesso o di 6 ore (applicando il criterio suggerito nella risposta 795-19H4 e dall'Inpdap nella informativa n.33/2002 nella quale si precisa, seppure con riferimento alla diversa ipotesi dei permessi orari previsti dall'art.33, comma 2 della L.104/1992, che "solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa da diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso"; si tratta di un criterio da estendere necessariamente anche all'ipotesi in esame).

795-19H4. 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 e successive modifiche 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 (che potrà essere fruito, però, anche in una giornata di 9 ore destinata al rientro pomeridiano).

795-19H5. Chiarimenti sui tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3 L. 104/92; i permessi sono utili per la 13^a mensilità?

Riteniamo utile trascrivere il testo di una nota circolare recentemente diramata sull'argomento dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla scorta di un parer e dell'Avvocature Generale dello Stato.

<< Numerose richieste di chiarimenti pervengono in ordine all'incidenza o meno, sulla 13^a mensilità, dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate).

Sull'argomento che più volte è stato oggetto di incertezze sul piano applicativo, si è ritenuto opportuno, in attesa che la materia venga disciplinata in sede contrattuale, l'intervento da parte di questo Dipartimento al fine di fornire alle amministrazioni un

indirizzo univoco allo scopo di evitare situazioni di discriminazione tra dipendenti pubblici che usufruiscono del medesimo beneficio.

Con specifico riferimento al lavoro pubblico si ritiene pertanto utile precisare quanto segue.

Come già accennato in premessa, il punto nodale della questione riguarda l'incidenza o meno sul calcolo dei ratei della tredicesima mensilità dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, che prevedono per i soggetti disabili, nonché per i familiari che li assistono, due ore di permesso al giorno o tre giorni di permesso al mese.

La rilevanza della questione ha reso necessario da parte di questo Dipartimento, il ricorso all'Avvocatura Generale dello Stato, per l'acquisizione di un apposito parere.

Il predetto organo, con nota n. 142615 del 2 novembre 2004, nell'esprimersi in merito alla problematica, è giunto alla conclusione che "...vista la ratio di tutela e protezione della normativa in esame a favore di soggetti particolarmente

deboli, tra cui i lavoratori familiari di persone portatrici di handicap, e vista l'evidente finalità sociale delle disposizioni esaminate, non si può non interpretare la normativa in esame, nel senso che la tredicesima mensilità non subisce decurtazioni o riduzioni nell'ipotesi nella quale un lavoratore scelga di fruire dei permessi disposti dal 2° e 3° comma del citato art. 33. Del resto, analoga disciplina è direttamente seguita dal legislatore in casi analoghi, come nell'ipotesi di periodi di assenza per malattia ed infortunio, per gravidanza e puerperio e nel caso di congedo matrimoniale."

Alla luce di quanto sopra rappresentato e in aderenza al parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, lo scrivente Dipartimento ritiene di poter affermare che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità.>>

795-19H6. L'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce che i tre giorni mensili di permesso retribuito (o l'equivalente delle 18 ore mensili) previsti dall'art. 33, comma 3 della L. 104/92 non riducono le ferie e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite massimo di giorni di permesso retribuito previsti dallo stesso art. 19. Tale beneficio si applica anche ai permessi previsti dall'art. 33, comma 6 della L. 104/92 ?

L'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 si è limitato, in materia di tutela di portatori di handicap, semplicemente ad attribuire al lavoratore avente titolo ai tre giorni mensili di permesso retribuito, ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, la possibilità di fruirne anche ad ore, nel limite di 18 ore mensili.

E solo a questa particolare ipotesi si deve riferire la disciplina contenuta nello stesso art. 19 del CCNL del 6.7.1995.

Pertanto, solo i tre giorni mensili di permesso retribuito (o l'equivalente delle 18 ore mensili) non riducono le ferie e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite massimo di giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 19.

Tale disciplina, quindi, non può in alcun modo essere riferita o estesa anche all'altro beneficio che la legge n. 104/1992, all'art. 33, comma 6, riconosce al lavoratore in condizione di handicap grave in alternativa ai tre giorni mensili e cioè la possibilità di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

Poiché quest'ultima tipologia di permessi trova la sua regolamentazione esclusivamente nella legge, tutte le problematiche applicative relative a tale istituto esulano dalla specifica competenza di quest'Agenzia che, com'è noto, è limitata all'assistenza ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi.

Suggeriamo, pertanto, di investire delle problematiche applicative sollevate il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui competono istituzionalmente compiti di indirizzo e coordinamento in materia di pubblico impiego oppure il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Utili indicazioni per la corretta applicazione della disciplina legale in materia di tutela dei portatori di handicap, possono essere rinvenute anche nei siti specifici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

(www.MINWELFARE.it), in quelli dell'INPS (www.INPS.it) e dell'INPDAP (www.INPDAP.it) nonché nelle circolari che, in materia, tali autorità hanno a suo

tempo predisposto, anch'esse consultabili nei sopra indicati siti.

795-19H7. E' possibile negare la concessione dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3 della L. 104/92 al dipendente con contratto a termine? Detti permessi spettano anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto ?

Sussistendone le condizioni, il lavoratore ha un vero e proprio **diritto soggettivo** alla fruizione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 33, comma 3, della L. 104/92 e successive modificazioni che, pertanto, non possono essere rifiutati.

Detti permessi spettano indipendentemente dal fatto che l'altro genitore ne abbia diritto, come inequivocabilmente chiarito dall'art. 42, commi 2 e 6, del D. Lgs. 151/2001, e spettano anche al personale con contratto a tempo determinato perché riguardano indistintamente tutti i lavoratori pubblici e privati (si veda anche l'art. 6 del D. Lgs. 368/2001 che ha riaffermato il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato ed altri lavoratori).

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, contributivi e previdenziali si rinvia agli artt. 43 e 44 del D. Lgs. 151/2001 e alle indicazioni fornite dall'INPDAP con circolare n. 35 del 10.7.2000

795-19H8. Permessi ex art.33, comma 3 L.104/92: in caso rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, detti permessi vanno riproporzionati?

Se il dipendente è titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, si possono determinare due diverse situazioni:

1. nel caso di tempo parziale verticale su base annua, con articolazione in via continuativa della prestazione lavorativa a tempo pieno su soli sei mesi, poiché i 3 giorni di permesso sono riconosciuti su base mensile (e non annua), il lavoratore potrà beneficiarne per intero nei mesi in cui rende la prestazione (il riproporzionamento, indirettamente avviene in relazione all'anno, dato che il dipendente non ne fruisce nei sei mesi di mancata prestazione);
2. nel caso di tempo parzialmente verticale, con articolazione della prestazione lavorativa limitata ad alcuni giorni della settimana, i giorni di permesso mensili vanno ridimensionati in misura proporzionale; in proposito consigliamo di consultare la circ. INPS n. 133/2000, richiamata ai fini applicativi dalla Circolare n. 14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che contiene uno specifico meccanismo di calcolo di tali permessi, con utili esemplificazioni.

795-19H9. I tre giorni di permesso mensile di cui all'art.33, comma 3 della L104/1992 spettano anche al dipendente con handicap grave accertato ai sensi della stessa legge ? Detti permessi possono essere fruiti contemporaneamente dal lavoratore disabile e dal coniuge ?

Confessiamo di essere rimasti piuttosto sorpresi dal quesito, visto che l'art.33, comma 6 della L.104/1992, richiamando i commi 2 e 3 del medesimo articolo, prevede espressamente il diritto del dipendente con handicap grave accertato

ai sensi della stessa legge a fruire, alternativamente, **di due ore di permesso giornaliero o di tre giorni di permesso mensile.**

Evidenziamo, inoltre, che l'art.19, comma 6 del CCNL del 6.7.1995 consente di fruire ad ore anche dei sopra citati tre giorni di permesso mensile (quelli previsti dall'art.33, comma 3 della L.104/1992).

Suggeriamo anche di consultare l'informativa Inpdap n.33 del 9.12.2002, reperibile sul sito web dell'istituto (www.inpdap.it).

Per quanto riguarda, invece, il problema della contemporanea fruibilità dei permessi ex art.33 L.104/92 sia da parte del lavoratore disabile, sia da parte del coniuge, rinviando ai chiarimenti pubblicati sul sito istituzionale del Ministero del Welfare dai quali risulta che "il familiare non disabile può chiedere i giorni di permesso per l'assistenza di un disabile lavoratore, che fruisce dei permessi o della riduzione d'orario. Sono previste due condizioni:

l'inesistenza nel nucleo familiare del disabile di altro familiare non lavoratore; la effettiva necessità del lavoratore disabile di essere assistito, valutata dal medico INPS".

795-19H10. La diretta fruizione dei permessi giornalieri di cui all'art.33 della legge n. 104/92 da parte del lavoratore egli stesso portatore di handicap in situazione di gravità, impedisce che lo stesso beneficio possa essere fruito contemporaneamente da parte dei genitori, del coniuge, dei parenti o degli affini indicati nello stesso terzo comma dell'art. 33 ?

Trattandosi di una problematica non attinente all'applicazione delle clausole contrattuali, lo stesso dovrebbe essere riproposto direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica, cui istituzionalmente competono poteri di indirizzo e coordinamento generale in materia di interpretazione ed applicazione di disposizioni di legge concernente il rapporto di lavoro pubblico.

Tuttavia, nell'ambito di un proficuo rapporto di collaborazione con le amministrazioni rappresentate riteniamo utile esprimere ugualmente il nostro parere in materia, anche se privo di valore interpretativo ufficiale.

A nostro avviso, non essendo intervenute modifiche nella disciplina legislativa di riferimento, può ritenersi ancora attuale l'interpretazione fornita in materia dal Consiglio di Stato con il parere n. 785/95 e recepito nella circolare INPS n. 80/95 secondo la quale:

- la diretta fruizione dei permessi giornalieri di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 da parte del lavoratore egli stesso portatore di handicap in situazione di gravità, impedisce che lo stesso beneficio possa essere fruito contemporaneamente da parte dei genitori, del coniuge, dei parenti o degli affini indicati nello stesso terzo comma dell'art. 33;

- i giorni di permesso possono tuttavia essere riconosciuti anche al familiare, al coniuge, ecc. lavoratore non portatore di handicap, che assiste il lavoratore disabile che fruisce dei permessi, quando si realizzino alcune condizioni:

a) mancanza nel nucleo familiare del disabile di altro familiare non lavoratore in grado di prestare la necessaria assistenza;

b) effettiva necessità del lavoratore disabile, in aggiunta ai permessi di cui fruisce, di essere assistito da parte del familiare che sia lavoratore (la necessità di assistenza deve essere oggetto di una specifica valutazione da parte del

medico INPS, anche in relazione alla gravità dell'handicap);
c) dimostrazione della convivenza con il lavoratore disabile oppure del diverso ed alternativo requisito dell'assistenza continuativa ed esclusiva.

795-19H11. Il lavoratore convivente con persona in situazione di handicap grave ha diritto ai permessi ex art.33 L.104/92 anche quando nel nucleo familiare è presente altro soggetto non lavoratore in grado di prestare assistenza ?

Premesso che il quesito concerne l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge, per le quali dovrete acquisire il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, riteniamo utile riportare le precisazioni contenute nel punto 2.4. della circolare INPS n. 133 del 17 luglio 2000 ("Benefici a favore delle persone handicappate. Legge 8 marzo 2000, n. 53. Art. 33, commi 1, 2, 3 e 6 della legge n. 104/92") :

"Se il lavoratore richiedente i permessi è convivente con la persona handicappata continua ad essere implicito -anche tenendo conto dei criteri enunciati dal Consiglio di Stato con parere n. 784/95- che ai fini della concessione dei permessi non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che possano fornire assistenza. Si confermano, pertanto, le istruzioni precedenti (v. circ. n. 80/95) che subordinano la concessione dei permessi alla inesistenza, nel nucleo familiare, di soggetti non lavoratori in grado di assistere la persona handicappata."

795-19H12. Il lavoratore che non abbia reso prestazioni lavorative per gran parte del mese, avendo goduto di un periodo di congedo per eventi e cause particolari di cui all'art.18 ed all'art.4 della legge n. 53/2000, può fruire, nello stesso mese, dei tre giorni di permesso mensile previsti dall'art.33 della L. 104/92 ?

In merito alla fruizione dei tre giorni di permesso mensile da parte di un lavoratore che non abbia reso prestazioni lavorative per gran parte del mese di cui si tratta (per il godimento di un periodo di congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 18 ed all'art. 4 della legge n. 53/2000), è nostra opinione che tale possibilità debba ammettersi, in quanto, da un lato, ai fini dell'utilizzo dei permessi giornalieri di cui all'art. 33, c. 3, della legge 104/1992, tale normativa non richiede, quale titolo legittimamente, una durata predefinita della prestazione lavorativa nel corso del mese; dall'altro il D.M. 21/7/2000, n. 278 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari), all'art. 1, c. 5, ammette espressamente il cumulo dei permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 con quelle dell'art. 4 della legge n. 53/2000.

Poiché, comunque, viene in considerazione l'applicazione di disposizioni di legge, consigliamo di acquisire il parere in materia anche del Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente titolare di poteri di indirizzo e coordinamento per l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni di legge

concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

GIURISPRUDENZA

**Corte di Cassazione - Sezione Lavoro; Sentenza 29.8.2002 n. 12692:
Diritto incondizionato allo spostamento ad altra sede per motivi di
assistenza al genitore invalido ex art. 33, comma 5 L. 104/1992 -
Insussistenza - Esigenze aziendali - Prevalenza.**

.....

Motivi della decisione

Con l'unico motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 113 e 116 c.p.c. in relazione: a) al disposto della sentenza n. 166/94 del Tar Sardegna; b) alle disposizioni impartite con la Nota Centrale UU210515 del 9 novembre 1994 per dare esecuzione alla suddetta sentenza, c) alle disposizioni della Circolare Centrale 2-ter del 28 agosto 1994 richiamata espressamente dalla Nota sub b); d) agli impegni assunti dalla Direzione Provinciale di con Notadel 10 dicembre 1994; e) alle disposizioni di cui alla Circolare n. 2 Prot. DG/2803 del 2 aprile 1994 dell'Ente Poste in merito all'applicazione dell'art. 33, comma 5, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e richiamate dalla Sede della Sardegna con Notadel 7 gennaio 1995, «attraverso la reiterata se non omessa, insufficiente, contraddittoria motivazione circa i , prospettati punti decisivi della controversia» (art. 360, n. 5 c.p.c.).

Più precisamente, il ricorrente, dopo avere ricostruito gli sviluppi dei molteplici eventi giudiziari, riguardanti la vicenda in oggetto, ripercorrendo, in parte, questioni di fatto sottoposte ai giudici di merito, ed altre, poste fuori del processo, ancorché connesse; e dopo avere puntualizzato di essere stato trasferito, come richiesto, all'ufficio di solo con decorrenza dal 1° febbraio 1997, mostra di dolersi della omessa o, comunque, inadeguata motivazione in ordine alla valutazione di detti fatti, che, correttamente considerati, avrebbero condotto ad affermare il proprio diritto al trasferimento richiesto, sulla base dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, con conseguente condanna della società Poste Italiane al risarcimento dei danni derivati dalla «tardività» del provvedimento.

Il ricorso è infondato.

Giova premettere che l'art. 33, comma 5, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (applicabile alla fattispecie *ratione temporis*), detta testualmente: «il genitore o familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede».

Tale disposizione - come chiarito da questa Corte, chiamata a pronunciarsi sulla materia (cfr., in particolare, Cass. 20 gennaio 2001, n. 829) - fa parte di una normativa, quella della legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, il cui complessivo disegno è fondato sull'esigenza di perseguire un evidente interesse nazionale, stringente ed infrazionabile, qual è quello di garantire in tutto il territorio nazionale un livello uniforme di realizzazione di diritti costituzionalmente fondamentali dei soggetti portatori di handicap (cfr. in tali sensi Corte Cost. 29 ottobre. 1992, n. 406).

Si è venuta così a realizzare una tutela del portatore di handicap destinata ad incidere in settori diversi, prevedendosi interventi di tipo sanitario ed assistenziale, forme concrete di integrazione scolastica e di inserimento nel campo della formazione professionale e nell'ambiente di lavoro, e contemplandosi altresì l'eliminazione di tutti quegli ostacoli quali, ad esempio, le barriere architettoniche, che limitano il regolare dispiegarsi della vita di relazione per ledere - attraverso una non completa possibilità di esercizio di diritti costituzionalmente garantiti - la sua «persona».

In tale contesto normativo non poteva non attribuirsi il dovuto rilievo anche all'istituto familiare perché non vi è forse settore in cui la dedizione alla famiglia risulti maggiormente utile di quanto lo sia per l'assistenza ed il sostegno degli handicappati.

Ed appunto in un ottica di adeguato soddisfacimento delle indicate esigenze va letto l'art. 33 della **legge n. 104 del 1992**, e per quanto attiene alla presente decisione - il comma 5 di detto articolo che tende al «mantenimento» della convivenza tra il genitore e il lavoratore familiare con rapporto di lavoro pubblico e privato - ed un suo parente o affine entro il terzo grado handicappato, assistito con continuità. **Il lavoratore, infatti, ha diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio ed, inoltre, non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.**

Tale diritto, che trova la sua ratio nell'esigenza di evitare l'interruzione dell'effettiva ed attuale convivenza, che potrebbe avere negative ricadute sullo stato fisico e psichico dell'handicappato, non risulta però illimitato.

Ed invero, **come è dimostrato dall'inciso «ove possibile»**, di cui al citato comma 5 dell'art. 33, il diritto alla effettiva tutela dell'handicappato, al cui perseguimento devono partecipare anche lo Stato, gli enti locali e le Regioni, nel quadro dei principi posti dalla legge - e secondo le modalità ed i limiti necessari ad assicurare l'effettiva soddisfazione dell'interesse comune - **potrebbe non essere fatto valere, alla stregua del generale principio del bilanciamento degli interessi, allorquando l'esercizio del diritto stesso venga a ledere le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro perché tutto ciò segnatamente per quanto attiene ai rapporti di pubblico impiego può tradursi in un danno per la collettività.**

Correttamente, pertanto, il Tribunale di Nuoro, ha tenuto a precisare che la situazione giuridica volta al riconoscimento del beneficio invocato dal F., e conseguente alla presentazione della domanda di trasferimento o di applicazione col corredo della documentazione richiesta ai fini dello stesso beneficio (tra cui l'attestazione della necessità di assistenza della propria madre per effetto della sua inabilità), **non poteva essere ritenuta espressione di un diritto soggettivo assoluto e privo di condizioni.**

Coerentemente con siffatta osservazione il Giudice a quo, nel pervenire, alle sue conclusioni, ha fatto riferimento a dati oggettivi esterni alla situazione soggettiva del richiedente, relativi, da un lato, all'ufficio di destinazione oggetto di domanda, e, dall'altro, all'ufficio di provenienza dello stesso istante; più in generale, alle esigenze organizzative dell'azienda interessata al trasferimento.

Sotto i suddetti profili il Tribunale ha tenuto a chiarire che era da condividere la valutazione del Pretore secondo cui il trasferimento, ovvero il distacco dei F., in assenza di possibilità di immediato rimpiazzo, avrebbero creato oggettivi disservizi per detto Ente. Non poteva quest'ultimo, infatti ad avviso del Tribunale, essere obbligato a restare privo di direttore (qualità pacificamente documentata in atti) in relazione all'ufficio in parola, anche tenuto conto delle specifiche attribuzioni dello stesso; tanto più che assumevano assorbente rilievo le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, **e la considerazione delle finalità pubblicistiche del servizio svolto, che imponevano una efficiente organizzazione degli uffici ed una razionale distribuzione del personale nelle sedi** alla stregua della situazione globale del servizio e delle risorse, anche personali, da gestire.

Ne derivava che lo stesso Ente non poteva correttamente, anche in via indiretta, neppure essere costretto alla utilizzazione di personale con mansioni inferiori per ricoprire il posto di dirigente rimasto scoperto.....

Appare, inoltre, corretta la sentenza impugnata sul punto della necessità o meno di un onere di motivazione del provvedimento di denegato trasferimento, alla luce della giurisprudenza di questa Corte per la quale **l'onere del datore di lavoro di indicare le ragioni poste sulla base del trasferimento del**

lavoratore (ovvero, può ritenersi, del mancato trasferimento) sorge soltanto a seguito di una esplicita richiesta - nella specie neppure dedotta - di quest'ultimo, non essendo all'uopo sufficiente una mera contestazione (in forma scritta) dell'operato del datore di lavoro (ex plurimis, Cass. 18 febbraio 1994, n. 1563), fermo, restando la necessità di svolgere i richiesti accertamenti in caso di contestazione giudiziale.

Il ricorso va, pertanto, rigettato, non ravvisandosi, nella impugnata decisione, né violazioni di legge né vizi di motivazione.

Stimasi compensare tra le parti costituite le spese del giudizio di legittimità.

PQM

La Corte rigetta il ricorso e compensa tra le parti costituite le spese del presente giudizio.

Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)

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.

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.

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.

795-20A. Permessi brevi e malattia

795-20A1. 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? Che natura hanno gli atti di gestione del personale?

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 la 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 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 non evidenziare i limiti per l'uso dei permessi a recupero illustrati al punto b).

795-20A2. E' possibile stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa la concessione di permessi brevi per motivi di salute senza obbligo di recupero, oppure ciò è in contrasto con il disposto dell'art. 20 del CCNL 6/7/1995?^(aggiornato al 16/11/2005)

In base all'art. 40, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 ".....La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate**".

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

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

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

decentrata integrativa) dovrebbe trovare sempre la necessaria copertura nelle risorse decentrate disponibili.

Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero (Art. 18 CCNL 22.1.2004)

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett.a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (Art. 20 CCNL 22.1.2004)

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.

2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

104-20A. Alternatività rispetto ad altri istituti

Le assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario, comportano sempre e soltanto la necessità del dipendente interessato di fruire a tal fine di permessi non retribuiti, con gli effetti previsti dal comma 2 dell'art. 20?

E' evidente che gli effetti previsti dal comma 2 dell'art. 20 sono strettamente correlati al solo caso in cui il lavoratore utilizzi l'istituto dei permessi non retribuiti, con conseguenti effetti negativi sia per la maturazione della anzianità di servizio che degli altri istituti contrattuali (ferie, tredicesima, ecc.)

E' altrettanto evidente che il CCNL non esclude la possibilità di poter dare corretta applicazione ad altre forme di gestione delle prestazioni d'obbligo correlate al rapporto di lavoro, utilizzando istituti previsti da altre e diverse disposizioni contrattuali.

Possiamo ipotizzare, ad esempio, la fruizione di permessi retribuiti con obbligo di recupero, oppure un adattamento dell'orario d'obbligo in modo da conciliare ragionevolmente la tutela delle esigenze di servizio e le finalità pubbliche dell'incarico ricoperto.

Rileviamo, infine, che l'ente di appartenenza, e per esso il competente dirigente, nel momento in cui ha espresso il parere favorevole alla accettazione e all'espletamento dell'incarico, ha dovuto tener presente, necessariamente, che il lavoratore interessato avrebbe successivamente evidenziato la necessità di fruire di adeguati periodi di assenza, secondo il carico degli impegni derivanti dalla funzione espletata (sulla base della preventiva autorizzazione).

E' del tutto evidente, quindi, che un dirigente normalmente previdente avrà valutato queste esigenze al momento della autorizzazione ritenendole, in via preventiva, compatibili per le esigenze organizzative del servizio.

Per queste considerazioni riteniamo che elementari principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede debbano creare un rapporto molto collaborativo tra i datori di lavoro e i lavoratori investiti delle funzioni in esame, tale in ogni caso da evitare atteggiamenti formalmente (ed inutilmente) fiscali nei confronti dei medesimi lavoratori.

A nostro avviso, pertanto, il ricorso ai permessi non retribuiti dovrebbe essere considerato come ultima risorsa nella accertata impossibilità di altre e meno penalizzanti soluzioni.

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario. (aggiornato al 16/11/2005)

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

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

inequivoca formulazione del testo contrattuale.

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

Assenze per malattia

(Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)

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.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1 ^(comma così sostituito dall'Art. 10, comma 2, CCNL del 14/9/2000), al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

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.

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 ^(comma introdotto dall'Art. 13 CCNL del 5/10/2001), della legge n.68/1999

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."

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.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

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.

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1 (comma introdotto dall'art. 10, comma 1, CCNL del 14/9/2000) ;

i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

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 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

TABELLA "A"

(N.B. La presente Tabella è allegata al CCNL del 13.5.1996 e ne costituisce parte integrante.)

Essa può ancora essere utilizzata per il calcolo del periodo di comporto e per la determinazione dei periodi di assenza a retribuzione intera o ridotta, sia per i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato, sia per i dipendenti con rapporto a termine (punto 4 e ss. – la disciplina delle assenze per malattia nel rapporto a termine contenuta nell'art.7, comma 10 del CCNL del 14.9.2000 è identica a quella previgente ed illustrata nella tabella).

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell' art. 21, comma 1 .

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 6 luglio 1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19 luglio 1995 al 19 luglio 1998: dodici mesi
- ultimo episodio morboso: sette mesi
- totale: diciannove mesi

Al 20 gennaio 1999 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21 gennaio 1999 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto con retribuzione per un periodo di undici mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19 dicembre 1996 al 19 dicembre 1999: sei mesi
- ultimo episodio morboso: un mese
- totale: sette mesi

Al 20 giugno 1998 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20 dicembre 1999, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19 dicembre 1996, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20 gennaio 1999 egli avrà totalizzato solo sette mesi di assenza.

2. Applicazione dell' art. 21, comma 7 Attenzione solo alla previsione dell'art.21, comma 7 bis. _ **Trattamento economico.**

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 7, dell'art. 21 e, fino alla

scadenza del contratto, nel comma 15 dello stesso articolo. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi) - 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.

Dal 21 gennaio 1999 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2, dell'art. 21).

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi) - 50% della retribuzione;
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese) - 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati, durante i periodi di retribuzione intera deve essere corrisposto anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al CCNL stipulato in data 6 luglio 1995. A prescindere dalla durata della malattia, viene sempre corrisposto l'assegno per il nucleo familiare. Inoltre, come già precisato, fino alla scadenza del contratto trova applicazione l' art. 21, comma 15, ultimo capoverso.

3. Applicazione dell' art. 21, ultimo comma - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995) o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, nè ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, nè ai fini della determinazione del trattamento economico. é quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995).

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1. Periodo di conservazione del posto.

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 21, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un dipendente assunto a tempo determinato per sei mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per sei mesi. Se però egli si ammala, dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

4.2. Trattamento economico delle assenze.

4.2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento - Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell' art. 5 della legge n. 638/1983, richiamato nel testo dell' art. 16 del CCNL, qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: nove mesi su diciotto (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, tre mesi su diciotto (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e sei mesi su diciotto (e cioè due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per centoventi giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di sei mesi; di questi sei mesi (centottanta giorni), novanta giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; trenta giorni (un sesto) al 90%; sessanta giorni (due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

L'assenza di centoventi giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi novanta giorni, mentre i restanti trenta giorni saranno retribuiti al 90%.

Se l'assenza fosse stata di centonovanta giorni (dieci giorni in più del massimo

retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- novanta giorni al 100%;
- trenta giorni al 90%;
- sessanta giorni al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto

del Presidente della Repubblica n. 347/83);

-dieci giorni senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. - Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il dipendente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

4.2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perchè il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di novanta giorni di cui sessanta giorni da retribuire al 100%, dieci giorni da retribuire al 90% e venti giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1. avremmo:

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- quindici giorni (un sesto) da retribuire al 90%;
- trenta giorni (due sestimi) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983).

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100% per passare dai "normali" quarantacinque giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai sessanta previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50%.

Quindi:

- sessanta giorni (quarantacinque giorni + 1/3) al 100%;
- dieci giorni (quindici giorni - 1/3) al 90%;
- venti giorni (trenta giorni - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per venti giorni sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per settanta giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni e al 90% per i successivi dieci giorni; se si assenta per centoventi giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni, al 90% per i successivi dieci e al 50% per ulteriori venti giorni, mentre per gli altri trenta giorni non sarà retribuito.

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il dipendente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perchè così prevede espressamente l' art. 5 della legge n. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per quaranta giorni, poichè ha diritto alla retribuzione solo per trenta giorni, i primi trenta giorni di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori dieci giorni sono senza retribuzione.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-21A. Modalità di computo

795-21A1. E' possibile chiarire come deve essere fatto il conteggio delle assenze per malattia al fine di determinare l'eventuale superamento del periodo di comporta e stabilire il trattamento economico dell'assenza?

Il sistema di computo delle assenze per malattia, ai fini dell'applicazione delle previsioni dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, sia con riferimento alla verifica del rispetto del periodo massimo di conservazione del posto che della determinazione del trattamento economico da corrispondere al dipendente in occasione di ogni periodo morbos, ha carattere dinamico.

Pertanto, man mano che trascorre il tempo e si passa da un anno all'altro, in base al meccanismo dello scorrimento annuale, in occasione di ogni ulteriore episodio morbos, sarà necessario procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo in atto.

Di volta in volta, in base alle risultanze derivanti dalla somma dei giorni di assenza dell'ultima malattia con quelli intervenute allo stesso titolo nei tre anni immediatamente precedenti la stessa, il datore di lavoro pubblico:

a) verifica il rispetto del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia del dipendente ai sensi dell'art.21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 (ed eventualmente ai sensi del comma 2) ;

b) determina il trattamento economico da corrispondere allo stesso; infatti, sulla base dell'entità delle assenze risultanti dal computo effettuato in occasione dell'ultima malattia, il lavoratore si collocherà in una delle diverse articolazioni temporali previste all'interno del periodo massimo di 18 mesi e riceverà il trattamento economico previsto nella misura prevista dall'art.21, comma 7, del CCNL, per ciascuna di esse (100% della retribuzione per i primi 9 mesi di assenza; 90 % per i successivi 3 mesi; 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi).

Dato il carattere dinamico del sistema, la circostanza che in un dato momento il dipendente si trovi, sulla base delle assenze effettuate, nel periodo per il quale viene corrisposta una retribuzione pari al 90% della retribuzione, non vuol dire che necessariamente da quel momento le ulteriori assenze potranno essere remunerate solo in tale misura oppure in quella più bassa pari al 50% della retribuzione ma è sempre necessario, di volta in volta, procedere al calcolo di cui al punto B); pertanto, potrebbe accadere che, decorso un significativo arco temporale dalle precedenti assenze per malattia, scorrendo in avanti il triennio di riferimento (con la conseguente possibile esclusione dal computo dei precedenti periodi di assenza per malattia più remoti nel tempo), sommando l'ultimo periodo di malattia a quelli ricomprese nei tre anni immediatamente antecedenti allo stesso, il numero dei giorni risultanti da tale operazione consente di collocare di nuovo il dipendente nella prima fascia retributiva stabilita dall'art. 21, comma 7 (assenze retribuite al 100%); in proposito consigliamo di fare riferimento agli specifici esempi contenuti nella "Tabella A" allegata al CCNL integrativo sottoscritto il 13.5.1996.

795-21A2. 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.

795-21A3. I giorni di ricovero in day - hospital devono essere considerati assenze per malattia ?

I giorni di ricovero ospedaliero e di day hospital devono essere conteggiati come assenze per malattia, salva l'eventuale applicazione, ove ne ricorrano **tutti** i presupposti, del beneficio di cui all'art.21, comma 7bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche.

795-21A4. 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.

795-21A5. Qual'è il trattamento giuridico ed economico del dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa a seguito di visita medica collegiale ? Deve essere considerato in malattia ?

Siamo del parere che il dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa, debba essere considerato assente per malattia ai sensi dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni. La giurisprudenza ha efficacemente chiarito, infatti, che, ai fini dell'applicazione dell'art.2110 del codice civile (norma presupposta ed attuata dal citato art.21 del CCNL del 6.7.1995), deve essere considerata malattia ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23.9.1987, n.7279; Cass. 30.7.1987 n.6632).

Nel nostro caso, la visita medica collegiale ha accertato che le condizioni di salute del lavoratore sono tali da determinare la sua temporanea inidoneità a qualsiasi attività lavorativa (limitata ad un anno); è una situazione che rientra perfettamente, a nostro modo di vedere, nella sopra riportata nozione di malattia.

795-21A6. I periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero ai sensi dell'art.21, comma 1 lettera a) del CCNL del 14.9.2000 devono essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia ?

Siamo del parere che i periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero ai sensi dell'art.21, comma 1 lettera a) del CCNL del 14.9.2000, che ha sostituito l'art.25 del DPR 333/90, non possano essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia; si tratta, infatti, di una specifica misura di sostegno volta a favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti che versino in particolari condizioni

psicofisiche, diversa sia dagli altri benefici indicati nello stesso art.21, comma 1, sia dalle ordinarie assenze per malattia, nonostante il CCNL rinvii espressamente, per quanto riguarda il trattamento economico dell'assenza, all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995.

795-21B. Il caso della TBC

795-21B1. 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 CCNI 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).

795-21C. Trattamento economico

795-21C1. 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).

795-21C2. In caso di assenza per malattia con retribuzione al 90% o al 50% devono essere ridotti anche i ratei della tredicesima mensilità relativi ai medesimi periodi ?

La previsione dell'art. 3, comma 7 del CCNL del 5.10.2001, secondo il quale "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" riguarda, indistintamente, tutti i periodi nei quali vi sia una riduzione del trattamento economico: essa è senz'altro riferibile, pertanto, anche al caso dell'assenza per malattia, quando questa, ai sensi dell'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, è retribuita al 90% o al 50%.

795-21C3. 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.

795-21C4. In caso di assenza per malattia, devono essere riconosciute le indennità spettanti al personale dell'area di vigilanza ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995, pari

rispettivamente ad € 810,84 (£. 1.570.000) e ad € 480,30 (£. 930.000)?

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 le indennità in questione abbiano il richiesto carattere di fissità (essendo stabilite in un valore annuale pagate per 12 mensilità).

A tal fine, richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che espressamente l'art. 49 del CCNL del 14.09.2000 include tali voci retributive 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.

795-21C5. 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.

795-21C6. In caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni, deve essere corrisposta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ?

Siamo del parere che l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, spettante per 10 mesi, **non possa essere corrisposta in caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni.**

La ragione di tale esclusione è identica a quella già illustrata nelle risposte 900-VC10 e 900VC11. a proposito dell'indennità di L.120.000 lorde mensili prevista per il personale educativo degli asili nido: **infatti, anche l'indennità di tempo potenziato è corrisposta per soli 10 mesi e non può dirsi fissa e continuativa**, come confermato anche dall'art.49 del CCNL del 14.9.2000, che non la ritiene utile ai fini del trattamento di fine rapporto, e dall'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 che, quando erano pensionabili i soli emolumenti fissi e continuativi, aveva espressamente escluso che detta indennità fosse utile ai fini previdenziali e pensionistici.

795-21D. Patologie gravi e terapie salvavita

795-21D1. 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.

795-21D2. 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.

795-21E. Il periodo di 18 mesi di malattia non retribuita

795-21E1. Il dipendente assente per malattia ha un vero e proprio diritto soggettivo all'ulteriore periodo di assenza previsto dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ? In caso negativo, quand'è che l'amministrazione può legittimamente rifiutarglielo ?

Una volta concluso 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 ai sensi dell'art. 2110 del codice civile, adducendo a giustificazione

soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, **l'ente può concedere, al lavoratore che ne faccia richiesta**, la possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo non retribuito di 18 mesi.

Il lavoratore non ha un diritto soggettivo alla concessione di tale ulteriore periodo di assenza. Infatti, l'espressione "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 connessi alle sue 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 comma 3 del citato art.21** del CCNL del 6.7.1995, che comunque non ha carattere vincolante per la decisione finale dell'ente; in altri termini, 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.**

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) perché il ritardo può valere come rinuncia tacita al diritto di risolvere il rapporto di lavoro.

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 compito, 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....."**.

795-21E2. 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 compito, 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) .

795-21E3. 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.

795-21E4. Un dipendente al quale è stato concesso l'ulteriore periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, è rientrato in servizio e, dopo aver lavorato per più di un anno, si è assentato nuovamente per malattia. Qual è il trattamento giuridico ed economico di tale ultima assenza ? In particolare, per stabilire se è stato superato il periodo di comporto si deve tener conto anche delle assenze per malattia precedenti la ripresa del servizio, come sembra dedursi dalla vostra risposta 795-21E2 o si deve tener conto solo delle nuove assenze, come sembra dedursi dalla vostra risposta 795-21L3 ? Non c'è contraddizione tra queste due risposte?

Se il dipendente, dopo aver ottenuto la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni, è rientrato in servizio in anticipo rispetto alla scadenza del previsto periodo di 18 mesi non retribuiti e, dopo aver lavorato per più di un anno, si assenta nuovamente per malattia, dovrà essere trattato come tutti gli altri dipendenti: l'ente dovrà calcolare a ritroso le assenze per

malattia effettuate nel triennio precedente l'ultimo episodio morboso (senza che abbia alcuna rilevanza il fatto che in tale periodo siano comprese anche le assenze non retribuite di cui al richiamato art.21, comma 2) sia al fine di stabilire se il lavoratore abbia o meno superato il periodo di conservazione del posto (18 mesi nel triennio) sia al fine di stabilire il trattamento economico dell'assenza (art.21 citato, comma 7).

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

Per completezza, precisiamo che questa soluzione (che è quella della risposta **795-21E2**) è diversa da quella ipotizzata nella risposta **795-21L3** per i seguenti motivi:

§ il caso ipotizzato nella risposta **795-21L3** presuppone che l'ente, dopo la scadenza del periodo di comporta, non abbia concesso l'ulteriore periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e non abbia neppure proceduto alla risoluzione del rapporto; secondo la giurisprudenza, superato il periodo di comporta, se il datore di lavoro lascia "correre un considerevole lasso di tempo dopo il rientro del lavoratore dalla malattia senza intimargli il licenziamento, deve ritenersi che lo stesso abbia rinunciato per fatti concludenti alla facoltà di recesso e non possa, **in relazione a quei periodi**, far valere tale facoltà per superamento del **comporto** al termine di un **nuovo periodo** di malattia." (Cassazione civile, sez. lav., 19 aprile 1985, n. 2598). In sostanza, **è come se l'ente avesse azzerato le precedenti assenze per malattia del dipendente**; ed è questo il motivo per cui, in tale particolare ipotesi, "...chiuso un periodo caratterizzato dal superamento del comporta, non seguito da licenziamento, se ne apre un altro di uguale entità, nel quale rientrano gli eventi morbosi verificatisi dopo la chiusura, senza effetti rescissori, del precedente periodo....." (Cass.4.12.1986, n.7201);

§ il caso ipotizzato nella risposta **795-21E2**, identico a quello segnalato nel quesito, presuppone, invece, che l'ente, scaduto il periodo di comporta, abbia concesso al dipendente il periodo di assenza non retribuita previsto dall'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e che il dipendente abbia ripreso regolarmente servizio prima della scadenza di tale ultimo periodo; in questo caso, il datore di lavoro **non è rimasto inerte** ma ha applicato una precisa clausola contrattuale; non è assolutamente possibile affermare che abbia inteso, per fatti concludenti, azzerare le precedenti assenze per malattia del lavoratore ed è per questo che troveranno applicazione le regole generali, come confermato anche dalla richiamata sentenza della Pretura di Milano.

795-21E5. Alcune considerazioni sulla possibilità di concedere le ferie anche durante un periodo di assenza non retribuita ai sensi dell'art.21, comma 2 CCNL 6.7.1995.

Nella risposta **795-21E2** si precisa chiaramente che il periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 non è frazionabile. Se è così, non è possibile ipotizzare, in tale periodo, la concessione di ferie, perché questo equivarrebbe ad ammetterne la frazionabilità.

Tra l'altro, la giurisprudenza ha chiarito che:

§ "Non sussiste nell'ordinamento un principio generale di convertibilità delle cause di assenza dal lavoro..." - Cassazione civile, sez. lav., 4 giugno 1999, n. 5528;

§ "La richiesta del lavoratore in malattia di utilizzare un periodo di ferie per il prolungamento dell'assenza al fine di evitare il superamento del periodo di comporto deve necessariamente precedere la scadenza del periodo di comporto dato che al momento di detta scadenza il datore di lavoro acquisisce il diritto di recedere ai sensi dell'art. 2110 c.c." - Corte appello Torino, 21 settembre 2001-. Quando il lavoratore fruisce dell'assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 il periodo di comporto propriamente detto (nel quale sussiste il diritto alla conservazione del posto) è stato già superato;

§ "Il lavoratore assente per malattia non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporto, ma il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109, comma 2, c.c.), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporto; tuttavia, un tale obbligo del datore di lavoro non è ragionevolmente configurabile allorché il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita." - Cassazione civile, sez. lav., 9 aprile 2003, n. 5521

Quanto sopra sembra escludere, nel caso di specie, sia il diritto del dipendente alle ferie sia la stessa possibilità di accordargliele.

Tuttavia, **se proprio si vuole ammettere** la possibilità di accordare ferie durante il periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, occorre prestare molta attenzione e considerare quanto segue:

§ pur affermando l'infrazionabilità del periodo, l'Aran ha sempre ammesso la possibilità di un rientro in servizio del lavoratore prima della scadenza dei 18 mesi non retribuiti, previo accertamento delle sue condizioni di salute; in tal caso, se il dipendente, dopo aver ripreso servizio, si assenta nuovamente per malattia si effettua il conteggio delle assenze per malattia come per tutti gli altri lavoratori, computando tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti;

§ tale ricostruzione sembra coerente con le indicazioni della giurisprudenza, secondo la quale "nel caso di comporto per sommatoria - dove, in base al computo a scorrimento, il periodo di comporto è mobile - deve considerarsi

legittimo il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto anche quando il lavoratore, già ammesso a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, riprenda servizio per un certo periodo di tempo e si assenti poi per malattia, venendosi così a trovare di nuovo in una situazione di "superamento del comporto" (Pretura Milano, 19 gennaio 1999); § pur trattandosi di un'ipotesi decisamente anomala (e da evitare perché pericolosa), si potrebbe ipotizzare lo stesso identico effetto in caso di concessione di ferie durante il periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995. Una diversa soluzione, e, in particolare, quella di ritenere che parta un nuovo periodo di comporto con azzeramento di tutte le assenze precedenti (è la soluzione ipotizzata dall'Aran nel diverso caso dell'ente che abbia rinunciato alla facoltà di recesso), si presterebbe a facili "raggiri" e sembra di eccessivo vantaggio per il dipendente che, attraverso una semplice ed apparentemente innocua richiesta di ferie, potrebbe azzerare d'un colpo tutta la malattia precedente. Tale ultima soluzione si potrebbe giustificare solo ammettendo che la concessione di ferie equivalga ad una vera e propria rinuncia al diritto di recesso per fatti concludenti. "Il carattere di tempestività del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto - il cui onere probatorio ricade sul datore di lavoro - non può consistere in un dato meramente cronologico ... ma va deliberato caso per caso dal giudice del merito, con riferimento all'intero contesto delle circostanze significative, le quali assumono rilievo al fine del giudizio in ordine all'assolvimento da parte del giudice di merito dell'obbligo di motivazione circa la tempestività del recesso. (Nella specie la S.C. ha cassato la pronuncia del giudice del merito ritenendo che la stessa non si sottraeva alla censura di contraddittorietà per aver affermato la tempestività del licenziamento per superamento del periodo di comporto, **intimato al lavoratore dopo il rientro in servizio e la concessione delle ferie**)"- Cassazione civile, sez. lav., 29 luglio 1999, n. 8235.

795-21E6. In caso di assenza per malattia non retribuita ai sensi dell'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, il dipendente ha diritto a percepire gli assegni per il nucleo familiare?

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

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

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

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

795-21F. Accertamento idoneità

795-21F1. 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.

795-21F2. Al dipendente sottoposto a visita presso la Commissione Medico-Ospedaliera (C.M.O.) spetta il trattamento di trasferta?

Né la regolamentazione contrattuale né il DPR 461/2001 "Regolamento per il riconoscimento della dipendenza delle infermità per causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo" stabiliscono l'obbligo dell'ente di corrispondere il trattamento di trasferta o altri rimborsi spese al dipendente sottoposto a visita presso la C.M.O. Pertanto, in assenza di precise indicazioni normative al riguardo, tendiamo ad escludere che egli ne abbia diritto.

795-21F3. 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.

795-21F4. 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 nella risposta precedente.

795-21F5. Cosa deve fare l'ente in presenza di accertamento medico di inidoneità permanente allo svolgimento di ogni mansione ?

L'art.15, comma 3 del DPR 461/2001 (applicabile anche quando non c'è causa di servizio - v. art.18, comma 2 stesso DPR) stabilisce che "in conformità all'accertamento sanitario di inidoneità assoluta a qualsiasi impiego e mansione, l'Amministrazione procede, entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, alla risoluzione del rapporto di lavoro e all'adozione degli atti necessari per la concessione di trattamenti pensionistici alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni in materia, fatto salvo quanto previsto per il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia, anche ad ordinamento civile".

795-21G. Impiego in mansioni diverse, anche della categoria inferiore

795-21G1. 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 14.9.200; 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.

795-21G2. 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 (vedi anche risposta precedente).

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.

795-21G3. 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.

795-21G4. Un dipendente è stato a suo tempo riclassificato in qualifica inferiore per inidoneità fisica ai sensi dell'art.11 del DPR 347/83, non essendo possibile, per mancanza di posti, utilizzarlo in altre mansioni ascrivibili alla sua qualifica di inquadramento. Lo stesso dipendente, a seguito di progressione verticale, è stato ora reinquadrato nella categoria corrispondente alla qualifica superiore originariamente posseduta. La differenza di retribuzione tra le due qualifiche, computata nel maturato per anzianità ai sensi dell'art.27, comma 2 del DPR 347/83 si conserva o viene riassorbita?

Preliminarmente, è il caso di evidenziare che, in vigore dell'art.11 del DPR 347/83, il dipendente è stato riclassificato in qualifica inferiore perché, nonostante fosse inidoneo solo allo svolgimento delle mansioni del proprio

profilo professionale, non sussistevano, nella sua qualifica di inquadramento, altri posti disponibili (di diverso profilo professionale). In altri termini, il dipendente non era assolutamente idoneo allo svolgimento delle mansioni proprie della sua qualifica di provenienza e questo spiega come sia oggi possibile il suo reinquadramento nella categoria corrispondente a tale qualifica. L'art. 27, comma 2, del DPR 347/83, prevedeva che "in caso di inquadramento a qualifica funzionale inferiore per idoneità fisica, in relazione a quanto previsto dal precedente art. 11, la differenza di retribuzione tra le due qualifiche sarà computata nel maturato per anzianità. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a qualifica funzionale superiore." Tale disposizione mirava, da un lato, a non penalizzare eccessivamente il dipendente che, per ragioni di salute, si trovasse costretto a subire un declassamento; dall'altro, si preoccupava di evitare che in caso di reinquadramento dello stesso dipendente nella qualifica di provenienza questi avesse un trattamento economico migliore rispetto agli altri dipendenti della stessa qualifica. In sostanza, la norma affermava il principio che in caso di reinquadramento nella qualifica di provenienza il dipendente aveva diritto a vedersi riconosciuto solo il trattamento economico previsto per tale qualifica, senza alcuna maggiorazione.

Sia l'art. 11 sia l'art. 27 del DPR 347/83 non sono, però, più applicabili, in virtù dell'art. 69, comma 1, ultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001.

La materia è oggi disciplinata dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 e dall'art. 4 della L. 68/99.

L'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni stabilisce che in caso di utilizzo del dipendente idoneo allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale rivestito in mansioni ascritte alla qualifica inferiore debba trovare applicazione l'art. 4, comma 4 della L. 68/99 secondo il quale il dipendente ha "...diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

In apparenza, nulla si prevede per l'ipotesi in cui il dipendente torni successivamente ad essere utilizzato in mansioni proprie della categoria di provenienza (superiore).

Tuttavia, riteniamo che il problema possa agevolmente essere risolto secondo i consueti canoni della ragionevolezza e della buona fede.

La ratio di tali disposizioni, non diversamente da quelle del DPR 347/83 sopra esaminate e non più applicabili, è, ancora una volta, quella di non penalizzare il dipendente che, per ragioni di salute, si trovi costretto a subire una dequalificazione professionale (eccezionalmente consentita in tale ipotesi); non a caso la legge 68/99 parla, genericamente, di conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza; sicuramente, si può confermare che anche tale disciplina non ha lo scopo di preconstituire una incomprensibile posizione di vantaggio per il lavoratore nel caso egli sia successivamente riutilizzato nelle mansioni proprie della categoria di provenienza (superiore).

Pertanto, sembra ragionevole concludere che anche in base alle nuove disposizioni, come nell'ipotesi in cui fossero state ancora applicabili le disposizioni del DPR 347/83, il lavoratore che torna ad essere utilizzato nelle mansioni proprie della categoria di provenienza (superiore) non ha diritto a

particolari privilegi: egli percepirà il trattamento economico previsto per la categoria superiore dalla quale proveniva senza alcuna maggiorazione (comunque denominata).

Se così è, la soluzione è estremamente semplice: non importa che, nel frattempo, sia intervenuta la disapplicazione dell'art. 27 del DPR 347/83; come pure non ha alcuna rilevanza il fatto che il trattamento economico della qualifica superiore di provenienza sia stato conservato nella RIA; sia in base alle vecchie norme, sia in base alle nuove, il dipendente non potrebbe oggi percepire un trattamento complessivamente superiore a quello previsto per la "nuova categoria" di inquadramento (corrispondente alla qualifica superiore dalla quale proveniva).

795-21G5. In caso di mutamento di profilo dovuto ad inidoneità fisica, il personale della polizia municipale conserva le indennità previste dall'art.37, comma 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche?

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

795-21H. Conversione di malattia in altre assenze o di altre assenze in malattia

795-21H1. 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 comparto, 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 comparto 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 periodo 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.

795-21H2. La malattia della madre 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.

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".

795-21H3. In che modo si realizza la debita ed adeguata documentazione della malattia, ai fini dell'interruzione delle ferie ? Quand'è che la malattia interrompe le ferie ?

La debita ed adeguata documentazione della malattia, anche ai fini dell'interruzione delle ferie, si realizza attraverso la semplice presentazione o spedizione, a mezzo raccomandata a.r., del relativo certificato medico, come previsto dall'art.21, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche. Non c'è alcuna differenza rispetto alle "ordinarie" assenze per malattia. Naturalmente, l'amministrazione deve essere tempestivamente informata

dell'insorgenza della malattia e dell'indirizzo dove il dipendente può essere reperito e l'effetto interruttivo delle ferie si realizza solo in caso di prognosi superiore ai tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

795-21H4. L'aspettativa per motivi personali è interrotta dalla malattia che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero ?

Siamo del parere che la malattia insorta durante un periodo di aspettativa (non retribuita) per motivi personali ex art.11 del CCNL del 14.9.2000 non interrompa l'aspettativa medesima, anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero.

Infatti, tale evenienza non è prevista dal CCNL che consente, invece, di interrompere l'aspettativa con il rientro in servizio del dipendente (v. art.14 CCNL 14.9.2000).

A sostegno di tale tesi, si evidenzia che quando il CCNL ha voluto riconoscere alla malattia l'effetto di interrompere una assenza effettuata ad altro titolo lo ha fatto espressamente come nel caso dell'art.18, comma 14 del CCNL 6.7.1995.

795-21I. Risoluzione del rapporto

795-21I1. 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.

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.

795-2112. 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.

795-2113. La risoluzione del rapporto per inidoneità fisica presuppone sempre e comunque il superamento del periodo di comportamento ? Se il dipendente può permanentemente svolgere solo in modo parziale le mansioni del proprio profilo è corretto mantenerlo in servizio ?

Questa Agenzia ha già avuto modo di chiarire che l'applicazione della previsione dell'art. 21, commi 4 (nel testo modificato dall'art. 10. c.2, del CCNL 14.9.2000) e 4 bis (introdotto dall'art. 13 del CCNL 5.10.2001) del CCNL del 6.7.1995 non presuppone necessariamente il superamento del periodo di comportamento previsto dallo stesso art. 21, commi 1 e 2 (si veda la risposta 795-211).

Tuttavia l'ente ha l'obbligo di verificare, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 14.9.2000, la possibilità di utilizzare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni del proprio profilo in mansioni equivalenti, o, con il suo consenso, anche in mansioni di profilo di categoria inferiore.

Solo ove ciò non sia realmente possibile, 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 ai sensi dell'art. 21, comma 4-bis, introdotto dall'art. 13 del CCNL del 5.10.2001.

Quanto al problema di stabilire se sia corretto mantenere in servizio un operatore addetto all'assistenza che può permanentemente svolgere solo in modo parziale le mansioni proprie di tale profilo, riteniamo utile rinviare alla sentenza n. 8 del 1988 della Corte di Cassazione, secondo la quale "la sopravvenuta inidoneità permanente del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli trova la sua disciplina ...nell'art. 1464 c.c. il quale regolando gli effetti dell'impossibilità parziale della prestazione ... prevede la possibilità del recesso dell'altra parte ove questa non abbia un interesse apprezzabile a ricevere un adempimento parziale..." .

795-2114. 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.

795-2115. Che differenza c'è, ai fini di un'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, tra inidoneità temporanea e inidoneità permanente alle mansioni ?

Se si tratta di inidoneità temporanea, la materia è disciplinata dall'art.2110 del codice civile e dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e non esiste alcuna possibilità di risolvere il rapporto di lavoro prima del superamento del cosiddetto "periodo di comportamento" (18 mesi di assenza per malattia, da calcolare secondo quanto previsto dall'art.21, comma 1 del CCNL del 6.7.1995; il CCNL prevede, inoltre, nei commi successivi dello stesso articolo, una serie di ulteriori tutele, che presuppongono una ragionevole possibilità di recupero per il lavoratore; si vedano su questi aspetti, le risposte già pubblicate sul nostro sito istituzionale).

Se, invece, si tratta di inidoneità permanente, le cose cambiano; la giurisprudenza ha chiarito, infatti, che "la sopravvenuta inidoneità permanente del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli trova la sua disciplina non nell'art.2110 del codice civile – che presuppone un impedimento temporaneo a svolgere l'attività dovuta – bensì nella norma dell'art.1464 del codice civile, il quale, regolando gli effetti dell'impossibilità parziale della prestazione nei contratti sinallagmatici, prevede la possibilità del recesso dell'altra parte ove questa non abbia un interesse apprezzabile a ricevere un adempimento parziale ..." (Cassaz. n.8 del 1988).

Pertanto, nel caso in cui "...l'affezione morbosa del lavoratore sia irreversibile e risulti rigorosamente accertato che il lavoratore non sarà più in grado di riprendere la sua normale attività lavorativa il datore di lavoro può eccezionalmente recedere dal contratto prima del superamento del periodo di comportamento ..." (Cassaz. n.1151 del 1988).

Naturalmente, nulla vieta di percorrere altre strade, compatibilmente con l'assetto organizzativo dell'ente (assegnazione di mansioni diverse ma equivalenti a quelle precedentemente svolte o, se l'unica alternativa è il licenziamento, assegnazione, con il consenso dell'interessato, di mansioni proprie di profilo di categoria inferiore compatibili con le condizioni di salute del dipendente).

E' fatta salva la doverosa applicazione della speciale disciplina prevista dal DPR 461/2000 (si veda la risposta 795-21F5).

795-2116. E' possibile procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente invalido al 100% che non abbia ancora superato il periodo di comportamento e che sia stato dichiarato "rivedibile fra due anni" ?

Siamo del parere che l'ente non possa ancora procedere alla risoluzione del

rapporto di lavoro; a tal fine è necessario che il lavoratore, dichiarato invalido al 100% ma rivedibile fra due anni, superi il periodo di comporto e non risulti comunque utilizzabile, a tale data, in mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori (art.4, comma 4 L.68/1999) o che sia dichiarato permanentemente inidoneo a qualsiasi tipo di attività lavorativa.

Infatti, quando l'inidoneità al lavoro, anche se totale, è solo temporanea, devono applicarsi l'art.2110 del codice civile e l'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e non esiste alcuna possibilità di risolvere il rapporto di lavoro prima del superamento del cosiddetto "periodo di comporto" (18 mesi di assenza per malattia, da calcolare secondo quanto previsto dall'art.21, comma 1 del CCNL del 6.7.1995; il CCNL prevede, inoltre, nei commi successivi dello stesso articolo, una serie di ulteriori tutele, prima fra tutte la concessione di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di 18 mesi, che presuppongono una ragionevole possibilità di recupero per il lavoratore.

Le cose cambierebbero solo se l'inidoneità del vostro dipendente invalido, oltre ad essere totale, fosse anche dichiarata permanente; la giurisprudenza ha chiarito, infatti, che "la sopravvenuta inidoneità permanente del lavoratore ... trova la sua disciplina non nell'art.2110 del codice civile – che presuppone un impedimento temporaneo... – bensì nella norma dell'art.1464 del codice civile ..." (Cassaz. n.8 del 1988); in simili ipotesi, "...il datore di lavoro può eccezionalmente recedere dal contratto prima del superamento del periodo di comporto ..." (Cassaz. n.1151 del 1988).

Su tali aspetti si vedano anche l'art.15, comma 3 del DPR 461/2001 e la risposta 795-21F5.

795-2117. Se il datore di lavoro rinuncia ad avvalersi della facoltà di recedere dal rapporto di lavoro dopo il superamento del periodo massimo di comporto, come deve essere effettuato il conteggio delle assenze per malattia intervenute dopo tale rinuncia ?

Secondo la giurisprudenza ormai consolidata in materia, la rinuncia del datore di lavoro ad avvalersi della facoltà di recedere dal rapporto per avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto ha il seguente effetto: ".....chiuso un periodo caratterizzato dal superamento del comporto, non seguito da licenziamento, se ne apre un altro di uguale entità, **nel quale rientrano gli eventi morbosi verificatisi dopo la chiusuradel precedente periodo.....**" (Cass.4.12.1986, n.7201).

795-21L. Certificazioni mediche

795-21L1. 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).

795-21L2. 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.

795-21L3. 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 comporto?

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 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 comportamento 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. 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 dall'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 periodo, 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....."

795-21L4. 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.

795-21L5. 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.

795-21L6. 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 prescindersi 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.

795-21L7. Un certificato medico che non riporti la prognosi è idoneo a giustificare uno o più giorni di assenza per malattia? Se no, come devono essere considerati i giorni di assenza effettuati dal dipendente?

Non v'è dubbio che il certificato medico, per poter giustificare l'assenza dal servizio, deve sempre indicare la prognosi.

Un certificato medico che non riporti alcuna indicazione sulla prognosi e rilasciato, oltretutto, solo in data successiva ad alcuni precedenti giorni di assenza, non può essere utilizzato per giustificare a posteriori le assenze medesime. **Esso potrebbe al massimo giustificare l'assenza effettuata nella giornata del rilascio.**

Quanto ai successivi adempimenti, o il dipendente è in grado di presentare una certificazione medica adeguata e allora gli si potrà eventualmente contestare solo di aver tardivamente giustificato l'assenza per malattia o le uniche alternative possibili sono:

- l'imputazione dell'assenza a ferie e/o ai permessi per particolari motivi personali di cui all'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, ma solo per le assenze che abbiano riguardato l'intera giornata lavorativa e su richiesta del dipendente, sia per le ferie sia per i permessi (infatti, se il dipendente, nelle giornate di assenza, ha prestato, almeno in parte, attività lavorativa, non è possibile utilizzare, a copertura dell'assenza, le ferie o i permessi ex art.19, comma 2 del CCNL perché si tratta di istituti non fruibili ad ore ed incompatibili con la prestazione, nella stessa giornata, di attività lavorativa; è vero che anche l'assenza per malattia non è frazionabile, come chiarito in alcune risposte già pubblicate, ma la sua infrazionabilità vale solo ai fini del calcolo del periodo di comportamento);
- utilizzare, se si tratta di assenze inferiori all'intera giornata lavorativa e non superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, i permessi brevi a recupero ex art.20 del CCNL del 6.7.1995, sempre su richiesta del dipendente;
- considerare le assenze ingiustificate e procedere al recupero della corrispondente retribuzione e all'apertura di un procedimento disciplinare.

795-21L8. Da quando decorre la prognosi indicata nel certificato medico relativo all'assenza per malattia del dipendente? Il certificato medico può ricomprendere anche un periodo precedente il giorno di rilascio?

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 incapacità 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).

795-21M. Obbligo di permanenza nel domicilio e visite fiscali

795-21M1. Il dipendente assente per malattia può abbandonare il proprio domicilio per partecipare ad un concorso pubblico ?

Siamo del parere che l'art. 21, comma 13 del CCNL del 6.7.1995, non consente al dipendente di lasciare il proprio domicilio per partecipare, durante l'assenza per malattia, ad un concorso pubblico.

La norma è chiaramente volta a giustificare tutte le assenze dal domicilio eccezionalmente determinate o comunque giustificate dallo stato di malattia (non a caso vengono menzionate le visite mediche e le prestazioni o gli accertamenti specialistici) e non può di certo essere invocata per giustificare altri tipi di assenza che non hanno alcuna relazione con lo stato morboso. Anche la giurisprudenza ha sempre avuto, al riguardo, un orientamento piuttosto restrittivo, sia perché ha escluso, ad esempio, che possano costituire giustificato motivo dell'assenza del lavoratore dalla propria abitazione: la sottoposizione ad un normale trattamento fisioterapico (Trib. Milano 2.7.1986); l'essersi recato in farmacia, ove non sia provata l'urgenza e l'indifferibilità dell'acquisto delle medicine (Pret. Milano, 5.6.1986); l'essersi recato dal medico curante per ritirare una ricetta (Pret. Arezzo 12.6.1986); sia perché ha sempre affermato (si veda, per tutte, Cassaz. 2452 del 1987) che la permanenza in casa durante la malattia, anche al di fuori dell'obbligo di reperibilità connesso ai controlli sanitari, rientra tra le cautele che il lavoratore ammalato ha il dovere di osservare, secondo i principi stabiliti dagli artt. 1175 e 1375 del codice civile, al fine di favorire il più sollecito recupero delle energie psicofisiche (con la conseguenza che l'abbandono del proprio domicilio può anche essere fonte di responsabilità disciplinare quando abbia determinato un aggravamento dello stato di malattia o abbia ritardato la guarigione). Pertanto, delle due l'una: o il dipendente non è malato e allora (salvo l'accertamento di eventuali responsabilità sue e/o del medico curante) deve rientrare in servizio (presentando un certificato di intervenuta guarigione) ed utilizzare, per sostenere i concorsi, i permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995; o è malato e allora deve rispettare la previsione dell'art. 21, comma 12 del CCNL anche perché la partecipazione ad un concorso sembra del tutto incompatibile con il citato obbligo di non aggravare lo stato di malattia o ritardare la guarigione.

795-21M2. E' lecito che un dipendente svolga attività teatrale al di fuori dell'orario di lavoro ma in costanza di assenza per malattia ? Quali sanzioni disciplinari possono eventualmente essere applicate nei suoi confronti ?

1. Se l'attività svolta dal dipendente in costanza di malattia non si configura come attività lavorativa, il problema è abbastanza semplice. Dall'art.21, comma 12 del CCNL del 6.7.1995, non risulta, infatti, che il lavoratore assente per malattia possa allontanarsi a suo piacimento dal domicilio comunicato all'amministrazione; sembra invece possibile sostenere che egli possa allontanarsene solo in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante, fermo restando che, pur in presenza di tale autorizzazione, egli sarebbe comunque tenuto a farsi trovare presso detto domicilio durante le fasce orarie di reperibilità, fatta salva l'applicazione del comma 13 dello stesso articolo.

Anche la giurisprudenza ha sempre avuto, in materia, un orientamento piuttosto restrittivo, perché ha sempre affermato (si veda, per tutte, Cass. 2452 del 1987) che la permanenza in casa durante la malattia, anche al di fuori dell'obbligo di reperibilità connesso ai controlli sanitari, rientra tra le cautele che il lavoratore ammalato ha il dovere di osservare, secondo i principi

stabiliti dagli artt.1175 e 1375 del codice civile, al fine di favorire il più sollecito recupero delle energie psicofisiche. Ne consegue che l'abbandono del proprio domicilio può anche essere fonte di responsabilità disciplinare quando abbia determinato un aggravamento dello stato di malattia o abbia ritardato la guarigione.

2. Se, invece, l'attività svolta dal dipendente in costanza di malattia si configura come attività lavorativa, il problema può essere più complesso. Infatti, anche se la giurisprudenza ha costantemente affermato che lo svolgimento di altra attività lavorativa in costanza di malattia non costituisce di per sé giusta causa di recesso, dovendosi accertare se detta attività lavorativa "... abbia in concreto caratteristiche idonee a far escludere lo stato di malattia evidenziato nella certificazione, ovvero presenti un minor impegno fisico che non sia incompatibile con l'infermità denunciata e che non comprometta la guarigione essendo comunque obbligo del lavoratore di evitare ogni comportamento negligente che possa ritardare la guarigione e quindi la ripresa della prestazione lavorativa..." (Cass. n.3704 del 1987), è anche vero che nel caso dei dipendenti pubblici si deve tener conto delle disposizioni in materia di incompatibilità contenute nell'art.53 del D.Lgs.165/2001 e nelle norme da esso richiamate. Pertanto, anche se si dimostrasse che la seconda attività lavorativa svolta dal vostro dipendente non ne ha compromesso la guarigione, questo non basterebbe ad escludere una sua responsabilità disciplinare per violazione dell'art.53 del D.Lgs.165/2001.

In entrambi i casi, non v'è dubbio che sia astrattamente configurabile una responsabilità disciplinare del dipendente; potrebbero, anzi, sussistere responsabilità ben più gravi (sia del dipendente, sia del medico curante). Tuttavia, l'Aran non può sostituirsi alle amministrazioni rappresentate nella gestione dei rapporti di lavoro del personale: spetta all'ENTE, pertanto, valutare il caso concreto ed individuare, eventualmente, la sanzione disciplinare applicabile secondo i principi di gradualità e proporzionalità di cui all'art.25, comma 1 del CCNL del 6.7.1995.

795-21M3. E' possibile far pervenire all'ente un certificato medico di malattia con acclusa la comunicazione di due diversi recapiti durante il periodo di assenza dal lavoro (ad esempio suddivisi per fasce orarie o per domicilia diversi)?

Dall'art.21, comma 12 del CCNL del 6.7.1995, non risulta che il dipendente, ai fini del controllo della malattia, possa indicare all'amministrazione più di un domicilio: infatti, la clausola contrattuale si riferisce sempre ad un solo domicilio (normalmente coincidente con la residenza).

Dallo stesso comma, risulta anche che il lavoratore può allontanarsi dal domicilio indicato solo in presenza di un'espressa autorizzazione del medico curante, fermo restando che, pur in presenza di tale autorizzazione, egli è comunque tenuto a farvisi trovare durante le fasce orarie di reperibilità.

Questa regola subisce una sola eccezione, espressamente indicata nello stesso art.21, comma 13, "qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato (anche in questo caso, la lettera della

clausola contrattuale conferma che il domicilio è uno solo – n.d.r.), 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."

Alla luce di tale ultima previsione, potrebbe ritenersi lecita la preventiva indicazione di due domicili diversi (uno per la fascia oraria del mattino e uno per quella del pomeriggio) solo se il dipendente fosse in grado di documentare in anticipo la sistematica sussistenza delle condizioni ivi indicate: al di fuori di tale particolarissima ipotesi, che riteniamo piuttosto remota, non crediamo sia possibile procedere nel senso auspicato dal lavoratore.

Per completezza (e a scanso di possibili equivoci), precisiamo che l'art.21, comma 13 è chiaramente volto a giustificare tutte le assenze dal domicilio eccezionalmente determinate o comunque giustificate dallo stato di malattia (non a caso vengono menzionate le visite mediche e le prestazioni o gli accertamenti specialistici) e non può di certo essere invocato per giustificare altri tipi di assenza che non hanno alcuna relazione con lo stato morboso.

Anche la giurisprudenza ha sempre avuto, al riguardo, un orientamento piuttosto restrittivo, sia perché ha escluso, ad esempio, che possano costituire giustificato motivo dell'assenza del lavoratore dalla propria abitazione: la sottoposizione ad un normale trattamento fisioterapico (Trib. Milano 2.7.1986); l'essersi recato in farmacia, ove non sia provata l'urgenza e l'indifferibilità dell'acquisto delle medicine (Pret. Milano, 5.6.1986); l'essersi recato dal medico curante per ritirare una ricetta (Pret. Arezzo 12.6.1986); sia perché ha sempre affermato (si veda, per tutte, Cassaz. 2452 del 1987) che la permanenza in casa durante la malattia, anche al di fuori dell'obbligo di reperibilità connesso ai controlli sanitari, rientra tra le cautele che il lavoratore ammalato ha il dovere di osservare, secondo i principi stabiliti dagli artt. 1175 e 1375 del codice civile, al fine di favorire il più sollecito recupero delle energie psicofisiche (con la conseguenza che l'abbandono del proprio domicilio può anche essere fonte di responsabilità disciplinare quando abbia determinato un aggravamento dello stato di malattia o abbia ritardato la guarigione).

795-21M4. Le visite fiscali di controllo effettuate, su richiesta dell'Ente, nei confronti dei dipendenti assenti per malattia, devono essere pagate alle Aziende Sanitarie Locali?

Per tale questione riteniamo proficuo pubblicare il testo della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, prot. 69143 del 25/7/2001, che si esprime nel senso della **gratuità delle visite fiscali di controllo effettuate** dalle ASL su richiesta delle Pubbliche Amministrazioni.

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi del Tesoro
Servizio Centrale del Personale
Ufficio VII

prot. 69143 del 25/7/2001

Oggetto: Onere connesso alle visite di controllo nei confronti dei dipendenti assenti dal servizio per malattia

Pervengono a questo Dipartimento continue richieste di pareri circa il rimborso alle Aziende Sanitarie Locali dell'onere delle visite fiscali disposte da codesti Uffici per i propri dipendenti assenti per malattia.

Al riguardo, considerate le problematiche e le incertezze operative che le pretese creditorie avanzate da alcune AA.SS.LL. hanno determinato, si ritiene di dover chiarire in via definitiva la questione affermando che **dalla normativa sulla riforma sanitaria**, di cui ai decreti legislativi n. 502/92 e n. 517/93, **non discende affatto l'obbligo di pagamento da parte delle Pubbliche Amministrazioni delle visite di controllo della malattia effettuate nei confronti dei propri dipendenti.**

Le disposizioni recate dai suddetti decreti legislativi nulla hanno innovato in materia di accertamento medico-legali dei pubblici dipendenti, che continuano a formare oggetto della istituzionale competenza delle Aziende Sanitarie Locali. Dalla riaffermata **competenza istituzionale** deriva, dunque, che l'erogazione di visite fiscali, sia domiciliari che ambulatoriali, nei confronti di lavoratori dipendenti non può da luogo a pagamento da parte delle Amministrazioni, **trovando il proprio corrispettivo nel fondo sanitario regionale**, cui vengono annualmente trasferite le somme all'uopo stanziare nel fondo sanitario nazionale, come si evince dall'orientamento del Consiglio di Stato dell'11 ottobre 1984, condiviso dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota n. 8744 del 17/10/1995) e dal Ministero della Sanità (nota n. 100/SCPS/0.1.1/3759 del 14/6/1988).

Continuano, invece, a far carico alle rispettive Amministrazioni pubbliche le visite collegiali richieste per accertare l'idoneità fisica dei dipendenti alle mansioni specifiche loro assegnate o per il riconoscimento di particolari prestazioni pensionistiche.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Dr. Giancarlo Del Bufalo

795-21M5. Quali sono le sanzioni applicabili al dipendente che risulti assente alla visita fiscale ?

L'art. 5, comma 14, della L. 638/1983, stabilisce che "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".

Tale disposizione ha carattere generale, potendo trovare applicazione sia nei confronti dei lavoratori pubblici sia nei confronti dei lavoratori privati, e non è stata interessata dagli effetti dell'art. 69, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 che riguarda, invece, le sole disposizioni legislative o regolamentari concernenti esclusivamente il rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, l'art. 5, comma 14, della L. 638/1983 deve ritenersi ancora

applicabile.

Naturalmente, l'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire anche 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).

795-21M6. E' possibile avere dettagliati chiarimenti sulle concrete modalità di applicazione della sanzione amministrativa prevista, per il dipendente assente a visita fiscale, dall'art.5, comma 14 della L.638/1983 ?

L'art.5, comma 14, della L. 638/1983, stabilisce che "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".

Per la corretta applicazione di tale disciplina, occorre tener conto sia della sentenza della Corte Costituzionale n. 78 del 26 gennaio 1988, sia di alcune decisioni giurisprudenziali, sia di alcune circolari diramate dall'Inps.

Il quadro che ne risulta può schematicamente riassumersi nei seguenti termini:

- 1) perdita totale del trattamento economico per i primi 10 giorni, nel caso di assenza alla prima visita di controllo;
- 2) decadenza dal diritto al trattamento economico in misura pari al 50%, per i giorni successivi ai primi 10 nell'ambito di un medesimo periodo di prognosi, ma solo nel caso di assenza ingiustificata ad una seconda visita di controllo;
- 3) interruzione del trattamento economico di malattia, nel caso di assenza ingiustificata ad una terza visita di controllo, sempre all'interno di un medesimo periodo di prognosi; l'interruzione si determina dalla data in cui è stata riscontrata l'ulteriore assenza. Tale effetto interruttivo viene considerato come una conseguenza dell'ine-sistenza delle condizioni per la conferma dello stato di malattia che, infatti, viene disconosciuto dalla data del terzo mancato accertamento (Circ. Inps n 65 del 31 marzo 1989). La successiva sottoposizione, anche ad iniziativa del dipendente, a controllo positivo determina il ripristino del trattamento economico con decorrenza dalla data in cui è effettuato. L'assenza ad un'ulteriore visita di controllo, nell'ambito del medesimo periodo di prognosi, disposta dopo il ripristino, comporta di nuovo l'interruzione della corresponsione del trattamento economico (Circ. Inps n. 65 del 31 marzo 1989).

In senso contrario, nel senso di escludere che l'inutile attivazione di una terza visita di controllo determini una nuova decadenza dall'intero trattamento economico per altri 10 giorni, si è espresso un orientamento giurisprudenziale (Pret. Roma 8 marzo 1989) che, a tal fine ha sottolineato che:

- il dato normativo non consente tale estensione, dato che, per il caso di assenza ingiustificata del dipendente alla visita di controllo, limita la perdita dell'intero trattamento economico esclusivamente ai primi 10 giorni, senza proroghe o nuove decorrenze (art.5, legge n. 638/1983);
- è erroneo il presupposto di partenza in quanto l'allontanamento dal domicilio non può far presumere di per sé la simulazione dell'infermità (Cass. 27 giugno

1990, n. 6521; Cass. 14 giugno 1987, n. 3587; Cass. 15 marzo 1986, n. 1790);

- l'interpretazione estensiva è contraria ai contenuti della pronuncia n. 78 del 26 gennaio 1988 della Corte costituzionale.

4) Ai fini dell'applicazione della sanzione è sufficiente la sola assenza ingiustificata del dipendente alla visita di controllo. Tuttavia, secondo un orientamento giurisprudenziale (Cass. 4 dicembre 1991, n. 13052; Pret. Torino 22 gennaio 1987; Pret. Crema 5 dicembre 1985) e secondo una tesi interpretativa fatta propria ed applicata in materia dall'Inps (Circ. n. 166/1988), la sottoposizione, con esito positivo, del lavoratore assente ingiustificato alla visita domiciliare al controllo ambulatoriale confermativo (art.5 DM Lavoro e politiche sociali 15 luglio 1986), pur non incidendo sul periodo pregresso, e quindi sulla perdita del trattamento economico per i giorni antecedenti, determina il ripristino del di-ritto del lavoratore a percepire il trattamento economico di malattia, con effetto "ex nunc", dal giorno del controllo ambulatoriale.

5) La decorrenza della sanzione viene stabilita dal giorno iniziale della malattia (Circ. Inps AGO 8 agosto 1984, n. 134421).

La sanzione prevista trova applicazione solo nel caso di assenze ingiustificate del dipendente a visite di controllo intervenute nel medesimo periodo di prognosi e quindi con riferimento al medesimo evento morboso. Ciò comporta che gli effetti della sanzione per assenza ingiustificata riscontrata durante la prima malattia non possono essere considerati con riferimento ad un secondo episodio morboso costi-tuente ricaduta del primo.

La sanzione della perdita del trattamento economico non può riguardare i giorni di ricovero ospedaliero o già certificati in sede di una precedente visita di controllo (art. 5, legge n. 638/1983). L'esclusione in tali casi dell'efficacia retroattiva della sanzione, dal primo giorno, trova la sua giustificazione nel fatto che il ricovero ospeda-liero e il precedente controllo domiciliare forniscono già la prova dell'esistenza del-la malattia a quella data.

La sanzione non trova applicazione anche nei casi di assenza giustificata alla visita di controllo previsti dalla disciplina contrattuale (art.21, c. 13, CCNL 6 luglio 1995).

Naturalmente, l'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire anche 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).

795-21N. Rapporto a termine

795-21N1. 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.

795-210. Rapporto a tempo parziale

795-2101. In caso di part-time verticale come deve essere calcolato il periodo di comporto per malattia ? In particolare, si devono computare tutti i giorni coperti da certificazione medica o soltanto quelli nei quali il dipendente sarebbe tenuto a rendere la prestazione lavorativa ?

L'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce espressamente che in caso di part-time verticale tutte le diverse forme di assenza si riducono in proporzione al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno, comprese quelle per malattia.

Pertanto, sarà necessario riproporzionare sia il periodo massimo di conservazione del posto previsto dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 sia l'arco temporale di riferimento entro il quale computare il periodo stesso di conservazione del posto sia i periodi di retribuzione intera e ridotta di cui al comma 7 del citato art.21.

In conseguenza di tale riproporzionamento del periodo massimo di conservazione del posto, ai fini della verifica del suo eventuale superamento si computano solo i giorni di malattia del lavoratore coincidenti con quelli nei quali, in base all'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, è tenuto a rendere la sua prestazione lavorativa.

Nel caso prospettato (prestazione per tre giorni settimanali) si dovranno considerare solo i giorni di malattia corrispondenti ai giorni di ogni settimana in cui il lavoratore deve rendere la sua prestazione; nel caso in cui, nel giorno stabilito per la ripresa dell'attività lavorativa (ad esempio il lunedì), il lavoratore si assenti di nuovo per malattia, nel computo del periodo di comporto si dovrebbe tenere conto anche dei giorni del sabato e della domenica, in virtù della presunzione di continuità della malattia costantemente affermata dalla giurisprudenza, anche al fine di evitare sia situazioni di disparità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato sia comportamenti non corretti dei lavoratori a tempo parziale che, attraverso opportuni calcoli, potrebbero assentarsi per lunghi periodi di tempo. Tuttavia si deve evidenziare che la stessa giurisprudenza (Cass.Civ., sez.lav., 18.10.2000, n.13816; Cass.Civ., sez.Lav., 14.12.1999, n.14065; App.Torino, 19.6.2000), anche con riferimento al periodo di comporto del dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, ammette con uguale costanza che tale presunzione di continuità opera solo in mancanza di prova contraria che è onere del lavoratore stesso fornire.

795-2102. E' possibile spiegare con un esempio qual è il trattamento giuridico ed economico delle assenze per malattia del dipendente in part-time verticale ? Rispetto ai dipendenti a tempo pieno, deve essere riproporzionato solo il periodo di comporto ? Qual è la retribuzione sulla quale calcolare le percentuali di riduzione del trattamento economico di cui all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995?

In caso di assenza per malattia di un dipendente in part-time verticale, l'ente deve sempre procedere come segue:

§ riproporzionare il **periodo massimo di conservazione del posto, il periodo di riferimento all'interno del quale sommare tutte le assenze per malattia effettuate dal lavoratore** (per i lavoratori a tempo pieno sono i tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso), e i **periodi a retribuzione intera e ridotta** previsti dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni **in base al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno**; in caso di dipendente che in ogni settimana lavora 3 giorni su 5, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/5; se il dipendente lavora 3 giorni su 6, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/6 (1/2);

§ sommare tutte le assenze per malattia intervenute nel periodo precedente l'ultimo episodio morboso così riproporzionato, escludendo eventuali periodi di aspettativa, come previsto espressamente dall'art.11, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;

§ effettuare il conteggio dei giorni di assenza applicando, **in ogni caso**, i criteri illustrati nella risposta 900-4LD1, anche se nel conteggio a ritroso saranno interessati periodi nei quali il lavoratore era a tempo pieno (questo fatto non ha alcun rilievo, perché il superamento del comporta va accertato di volta in volta in base **all'attuale** configurazione del rapporto); alle giornate di assenza così determinate devono esser aggiunte quelle dell'ultimo episodio morboso; § a questo punto, l'ente è in condizione di stabilire se il lavoratore ha superato o meno il periodo di comporta e di stabilire anche il trattamento economico dell'assenza; ricordiamo solo che per i periodi indicati dall'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995, **opportunitamente riproporzionati**, spetta il 100%, il 90% o il 50% della retribuzione commisurata alla durata della prestazione giornaliera, come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

795-2103. E' possibile, in costanza di malattia, il ritorno a tempo pieno di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ?

Ai sensi dell'art.4, comma 14 del CCNL del 14.9.2000 "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 scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico".

La clausola contrattuale attribuisce al dipendente un vero e proprio diritto soggettivo che, in assenza di una diversa espressa indicazione contrattuale, non riteniamo possa essere limitato dallo stato di malattia del dipendente medesimo.

Pertanto:

Ø se la domanda è stata presentata dopo due anni dalla trasformazione del rapporto, l'interessato ha diritto di tornare a tempo pieno anche se non v'è disponibilità di posti di organico (in soprannumero);

Ø se, invece, la domanda è stata presentata prima dello scadere del biennio, l'interessato ha diritto di tornare a tempo pieno solo in presenza di posti di organico disponibili.

795-2104. Il dipendente in part-time verticale deve riprendere servizio prima di assentarsi nuovamente per malattia?

Nessuna norma impone al dipendente assente per malattia di riprendere il servizio prima di assentarsi nuovamente per malattia; anzi, una simile disposizione sarebbe del tutto illogica se si considera che la malattia non dipende dalla volontà del lavoratore.

Il problema è, semmai, quello di stabilire come debba essere effettuato il conteggio delle giornate di assenza ed il calcolo del periodo di comporta in caso di part-time verticale. A tal fine, suggeriamo di consultare le risposte pubblicate nel paragrafo 900-4LD.

795-21P. Visite mediche, accertamenti diagnostici, malattia breve

795-21P1. 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? Che natura hanno gli atti di gestione del personale?

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 la 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 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 non evidenziare i limiti per l'uso dei permessi a recupero illustrati al punto b).

795-21P2. Il contratto integrativo decentrato può introdurre delle ipotesi di permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche ed accertamenti diagnostici ?

Escludiamo nel modo più assoluto che il contratto integrativo decentrato possa introdurre ipotesi di permesso retribuito non previste dal CCNL; la materia non figura tra quelle oggetto di contrattazione integrativa (ricordiamo che l'art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che "... la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con 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.").

[795-21Q. Malattia e procedimento disciplinare](#)

795-21Q1. 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, riportata in calce.

Cassazione - Sezione Lavoro n. 1974 del 26/2/1994 – Lavoro subordinato - diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro – libertà e dignità del lavoratore – accertamenti sanitari – divieto ex art. 5 Statuto dei lavoratori – estensione agli accertamenti degli addetti alla vigilanza aziendale circa l'attività lavorativa svolta dal dipendente durante l'assenza per malattia – esclusione

MASSIMA

Il divieto – posto dall'art. 5 statuto lavoratori – di accertamenti sanitari e controlli sulle infermità del lavoratore da parte di personale dipendente dal datore di lavoro non può ritenersi violato nella ipotesi in cui addetti alla vigilanza aziendale accertino che il dipendente si dedica ad altra attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia, posto che tale accertamento riguarda un fatto materiale integrante illecito disciplinare e non uno stato di malattia.

795-21Q2. Qualora un dipendente, sottoposto a procedimento disciplinare, nel giorno fissato per l'audizione per esporre le sue difese, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001 e dell'art.24, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sia assente per malattia, è possibile per l'amministrazione procedere ulteriormente nel procedimento disciplinare?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che in proposito debba farsi riferimento alla vigente disciplina legale e contrattuale della materia e cioè all'art. 55 del D.Lgs.n.165/2001 e all'art.24 del CCNL del 6.7.1995.

L'aspetto più rilevante di tale disciplina è la necessità per il datore di lavoro pubblico di garantire un adeguato contraddittorio al dipendente soggetto a procedimento disciplinare per esporre le sue ragioni difensive, innanzitutto attraverso la diretta audizione dello stesso.

Tale garanzia viene, poi, rafforzata, nel caso in cui l'audizione vada comunque deserta, attraverso la previsione di un ulteriore periodo di 15 giorni (decorrenti

dalla data della convocazione a difesa), prima del cui decorso il datore non può applicare la sanzione conclusiva del procedimento disciplinare.

Si tratta, evidentemente, di un ulteriore termine a difesa predisposto in modo che il dipendente possa comunque esercitare il suo diritto di ripensamento o di presentare giustificazioni.

Tale ultima disciplina trova applicazione per qualunque motivo l'audizione vada deserta, dato che né l'art.55 del D.Lgs.n.165/2001 né l'art.24 del CCNL del 6.7.1995 forniscono specificazioni espresse su tale punto.

Indicazioni in tal senso sono rinvenibili nella sentenza del TAR Lazio, sez.III, 19.2.1997, n.374.

Pertanto, decorso l'ulteriore termine dei 15 giorni dall'audizione, anche se il dipendente non ha inviato giustificazioni scritte o neppure si è avvalso di un rappresentante o di un procuratore, l'amministrazione avrebbe comunque potuto applicare la sanzione.

Tale interpretazione trova conferma nella giurisprudenza formatasi con riferimento alla specifica disciplina pubblicistica in due recenti sentenze:

- 1) Tribunale di S.Maria Capua Vetere 13.7.2001, per il quale, sul decorso dei termini stabiliti dalla disciplina legale, non influiscono i comportamenti dilatori ed ostruzionistici posti in essere dal lavoratore;
- 2) Tribunale di Reggio Emilia 25.5.2000, per il quale, relativamente al decorso dei termini, neppure può essere fatta valere lo stato di impossibilità di partecipare all'audizione, in quanto il lavoratore può sempre farsi rappresentare da un procuratore o inviare giustificazioni scritte.

Alla luce anche di tali pronunce, poiché sulla disciplina dei termini stabiliti per lo svolgimento e la conclusione del procedimento disciplinare comunque non incidono i comportamenti o gli stati di impossibilità del dipendente, si deve richiamare l'attenzione dell'amministrazione sulla circostanza che la mancata applicazione della sanzione, al decorso del termine dei 15 giorni successivi alla data dell'audizione andata deserta, finisce con il precludere definitivamente alla stessa ogni possibilità di irrogazione della sanzione qualora nel frattempo sia scaduto inutilmente il termine massimo di 120 giorni dalla contestazione degli addebiti previsto dall'art.24, comma 6, del CCNL del 6.7.1995.

795-21Q3. E' possibile per il datore di lavoro pubblico applicare la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione anche nel caso in cui il dipendente sia in malattia nel momento in cui gli deve essere eseguita la sanzione stessa, senza dovere attendere la cessazione dello stato morboso?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che si debba distinguere tra applicazione della sanzione (notifica al lavoratore della decisione disciplinare adottata nei suoi confronti) e materiale esecuzione della stessa.

La prima consente di verificare il rispetto dei termini contrattualmente stabiliti per la conclusione del procedimento disciplinare; la seconda dipende esclusivamente dalle decisioni del datore di lavoro, che può anche optare per una soluzione di esecuzione diluita nel tempo della sanzione della sospensione. Pertanto:

- a) se il dipendente è in servizio e l'ente gli comunica i giorni di esecuzione

della sanzione con decorrenza da una certa data, qualora a quella stessa data il dipendente stesso si assenti per il sopraggiungere di uno stato di malattia, questo, comunque, non dovrebbe esplicare alcun effetto in quanto, per il principio generale della prevenzione degli stati di sospensione dal lavoro, lo stesso già non avrebbe dovuto presentarsi in servizio;

b) qualora, invece, il dipendente sia già assente per malattia al momento della comunicazione della decisione disciplinare adottata, per lo stesso principio della provenienza, l'ente attenderà il rientro in servizio per la comunicazione dei giorni di esecuzione della sospensione, con gli effetti di cui al punto precedente.

Qualora, la sanzione da applicare sia il licenziamento, occorrerebbe tenere conto della giurisprudenza (per alcuni casi v. Trib. Bari 569 del 19.1.2000; Cass. n. 6348 del 16.5.2000) secondo la quale l'irrogazione della sanzione del licenziamento durante il periodo di comporto resta temporaneamente inefficace fino alla guarigione o alla scadenza del comporto.

Il licenziamento per giusta causa, invece, potrebbe essere intimato anche durante il periodo di comporto (Cass. 20.10.2000, n. 13903; Pret. Nola sez. Pomigliano D'Arco, 16.1.1996).

795-21R. Altri problemi applicativi

795-21R1. 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.

795-21R2. 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 comporto 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 morbosum 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 comportamento, (detratti i sei mesi di aspettativa per motivi personali) : dall'1.11.1996 al 30.6.2000.

795-21R3. 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.

795-21R4. 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 concessole 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.

795-21R5. E' vero che il dipendente ha un diritto di opzione per il beneficio che ritenga più favorevole tra l'equo indennizzo e la rendita INAIL, fermo restando, in ogni caso, il divieto di cumulo tra detti benefici ?

Riteniamo utile richiamare la costante giurisprudenza del Consiglio di Stato (V sezione, n.3051, del 3 giugno 2002; V Sezione, n.854 del 18 febbraio 2003 che annullano le precedenti decisioni del TAR) da cui si ricava il principio secondo il quale "per gli impiegati assicurati a norma di legge all'INAIL, resta ferma tale assicurazione, mentre per i dipendenti addetti ad attività escluse da essa si applica l'equo indennizzo".

Non ci sembra, pertanto, che possa sussistere uno spazio di libera scelta da parte del singolo lavoratore.

Da ultimo occorre tener presente il danno economico che subirebbe l'ente datore di lavoro che, da un lato, ha inutilmente corrisposto i contributi assicurativi all'INAIL e, dall'altro, potrebbe essere chiamato (per scelta del

lavoratore) a sostenere gli ulteriori oneri per l'equo indennizzo.

795-21R6. Il dipendente che debba sottoporsi a visita medica periodica in applicazione delle norme di legge in materia di igiene e sicurezza del lavoro ha diritto al trattamento di trasferta ?

Siamo del parere che il dipendente che debba sottoporsi a visita medica periodica in applicazione delle norme di legge in materia di igiene e sicurezza del lavoro abbia diritto al trattamento di trasferta.

Si tratta, infatti, dell'adempimento di un preciso obbligo di legge gravante sul datore di lavoro ed il dipendente deve essere considerato in servizio a tutti gli effetti.

795-21S. Cure termali

795-21S1. Qual è la disciplina di riferimento in materia di cure termali ?

Riteniamo necessario precisare in via preliminare che il quesito, poiché attiene a problematiche non direttamente riconducibili all'applicazione di clausole contrattuali, dovrebbe essere riproposto direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica, cui istituzionalmente competono poteri di indirizzo e coordinamento in materia di interpretazione di disposizioni legislative concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Tuttavia, nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni rappresentate, può essere utile esporre ugualmente la nostra opinione in materia, anche se priva di valenza interpretativa "ufficiale", che può così riassumersi:

- a) la materia delle cure termali relativamente al lavoro pubblico, come quello privato, trova la sua regolamentazione fondamentale ancora nell'art.13 della L.n.638/1983 che riconosce al dipendente la possibilità di fruire di un massimo di 15 giorni annui per cure termali;
- b) essendo venuto meno l'istituto del congedo straordinario i giorni di fruizione delle cure termali sono sempre imputati alle assenze per malattia e, conseguentemente, rientrano nel computo del periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art.21 del CCNL del 6.7.1995; tale regola trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori e non solo nei confronti di quelli ai quali sia stata riconosciuta la causa di servizio;
- c) in proposito trova applicazione l'art.16 della legge n.412/1991 secondo il quale "... le prestazioni idrotermali possono essere fruite dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista dell'unità sanitaria locale ovvero... " ; occorre, inoltre, tenere presente che, in base all'art.13, comma 6, della legge n.638/1983, i congedi straordinari, le aspettative per infermità ed i permessi per malattia, non possono essere concessi per cure elioterapiche,

climatiche e psammoterapiche salvo che non si tratti di invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro, ai ciechi, ai sordomuti agli invalidi civili superiori ai due terzi. In tal senso, dispone anche la previsione dell'art.22 della legge n.724/1994 che riconosce il diritto a fruire delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche al solo personale mutilato o invalido di guerra e per servizio.

795-21S2. Qual è il regime delle cure elioterapiche richieste dal dipendente invalido per causa di servizio ? In particolare, devono essere effettuate in congedo straordinario ? Si applica il limite massimo dei 15 giorni di assenza di cui all'art.13 della L. 638/1983?

- l'istituto del congedo straordinario è stato definitivamente superato fin dal CCNL del 6.7.1995 (art.47, comma 1, lettera -s-); analoga sorte è toccata anche all'istituto dell'aspettativa per infermità;
- ciò ha determinato che la fruizione delle cure termali (elioterapiche, climatiche e psammoterapiche) da parte di tutti i pubblici dipendenti, compresi i mutilati e gli invalidi di guerra e per servizio, soggiace ora alle medesime regole legislative previste per i lavoratori privati, 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;
- tale disciplina di riferimento, alla quale rinviamo per tutti gli aspetti di dettaglio, è rappresentata esclusivamente dalle seguenti fonti legislative e regolamentari: art.13 DL 463/1983, convertito nella legge 638/1983, come modificato ed integrato dall'art.16, commi 4, 5 e 6, della L. 30/12/1991, n. 412; art. 4 L. 323/2000; DD.MM del 22.3.2001, del 15.12.1994 e del 12.8.1992;
- il principale elemento di novità, rispetto al precedente regime pubblicistico, è rappresentato dal fatto che i giorni di fruizione delle predette cure, nei limiti in cui è consentito effettuarle al di fuori delle ferie, devono essere necessariamente imputati alle assenze per malattia di cui agli artt.21 o, eventualmente, 22 del CCNL del 6.7.1995, in quanto riconducibili comunque allo stato di salute del dipendente. Naturalmente, sarà possibile fare riferimento all'art.22 del CCNL del 6.7.1995 solo per le cure espressamente prescritte in relazione all'infortunio o alla specifica malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- di norma, le cure termali devono essere effettuate nell'ambito del periodo feriale spettante a ciascun lavoratore. Anche l'art.16, comma 5, della legge n. 412/1991 ha confermato, indirettamente, tale regola generale, prevedendo le condizioni tassative che, eccezionalmente, consentono al lavoratore di assentarsi per fruire delle cure termali anche al di fuori del periodo di ferie;
- per il lavoratore che, solo in presenza di dette condizioni, effettua le cure termali al di fuori delle ferie, l'assenza dal servizio, da imputare a malattia, non può mai superare i 15 giorni all'anno (art.13 L.638/1983). Inoltre, al fine di evitare forme di abuso, l'art.13, comma 5 della legge n. 638/1983 stabilisce che tra i periodi di effettuazione delle cure e delle ferie deve intercorrere un periodo di almeno 15 giorni. Secondo la giurisprudenza, il limite dei 15 giorni vale anche per gli invalidi per causa di servizio (C.d.S., Sez. VI, sentenza n. 197 del 16.2.1995; TAR Liguria - Genova - sentenza n. 677 del 13.11.1990);

inoltre, la previsione di un necessario intervallo di 15 giorni tra cure termali e ferie può non trovare applicazione quando la richiesta di fruizione delle prime intervenga successivamente al godimento delle ferie e le deroga può giustificarsi sulla base dei caratteri di indilazionabilità e imprevedibilità della terapia (Cass. 22 gennaio 1992, n. 700). La giurisprudenza di merito (Pret. Taranto 16 ottobre 1990, n. 459) ha ritenuto, infine, che se la necessità di sottoporsi a cure termali sorge quando mancano meno di 15 giorni rispetto alla fruizione delle ferie, queste devono essere posticipate; viene ipotizzato anche un differimento delle cure termali in relazione alla data di conclusione delle ferie, purché nel rispetto del limite massimo stabilito dalla legge in proposito e cioè 30 giorni dalla prescrizione medica.

· non possono essere fruite in periodo extra feriale, secondo le modalità descritte:

Ø le cure meramente preventive, finalizzate ad impedire l'insorgenza di malattie nuove, dato che esse non sono in alcun modo previste dalla disciplina legale; in tale esclusione la Corte costituzionale con ordinanza n. 459 del 16 ottobre 1990 ha escluso che possa ravvisarsi una lesione di principi costituzionali;

Ø le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, in virtù dell'espressa previsione dell'art.13, comma 6 della legge n. 638/1983, salvo che le cure stesse non siano richieste dai seguenti lavoratori: invalidi civili con percentuale superiore ai due terzi, ciechi, invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro. Restano fermi, naturalmente, anche per questi lavoratori, l'imputazione dell'assenza a malattia e le altre previsioni delle norme richiamate, compreso il limite dei 15 giorni; il punto è stato espressamente chiarito, già nel precedente regime pubblicistico, dalla citata sentenza del C.d.S Sez. VI n.197 del 16.2.1995 secondo la quale le assenze "... per cure idrotermali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, non possono superare il periodo quindici giorni l'anno anche nel caso che il richiedente sia invalido".

· la fruizione delle cure termali deve, come detto, iniziare entro il termine massimo indicato dal medico specialista e comunque non oltre 30 giorni dalla data della prescrizione medica.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-21A1. I periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero ai sensi dell'art.21, comma 1 lettera a) del CCNL del 14.9.2000 devono essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia ?

Siamo del parere che i periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero ai sensi dell'art.21, comma 1 lettera a) del CCNL del 14.9.2000, che ha sostituito l'art.25 del DPR 333/90, non possano essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia;

si tratta, infatti, di una specifica misura di sostegno volta a favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti che versino in particolari condizioni psicofisiche, diversa sia dagli altri benefici indicati nello stesso art.21, comma 1, sia dalle ordinarie assenze per malattia, nonostante il CCNL rinvii espressamente, per quanto riguarda il trattamento economico dell'assenza, all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995.

**Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
(Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNI del 14/9/2000)**

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.

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.

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^(parole soppresse dall'art. 8, c.1, CCNL 13/5/96)).

4. ^(comma aggiunto dall'Art. 10 bis CCNL del 14/9/2000) 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.

Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 14/9/2000

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.

795-22A. Campo d'applicazione e modalità di computo

795-22A1. Come devono essere considerate le assenze dovute ad un incidente sul lavoro, con prognosi inferiore a tre giorni, malattia o infortunio ?

L'art.2 del DPR 1124 del 1965 stabilisce che l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro " ... comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni".

Tuttavia, tale previsione, nella parte in cui si riferisce alla " .. astensione dal lavoro per più di tre giorni", ha rilievo solo fini della indennizzabilità dell'infortunio da parte dell'Inail e non anche ai fini della qualificazione e della imputazione dell'assenza. Infatti, mentre per il giorno dell'infortunio e per i successivi tre giorni (cosiddetto periodo di carenza) la retribuzione prevista dall'art.22 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche è interamente a carico del datore di lavoro, dal quarto giorno successivo all'infortunio è prevista una indennità a carico dell'Inail.

In pratica, a partire dal quarto giorno successivo all'infortunio, il trattamento economico previsto dall'art.22 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche è anticipato dall'ente datore di lavoro che si fa poi rimborsare dall'Inail, alla fine di ogni mese, l'indennità disciplinata dagli artt.68-73 del DPR 1124/1965 (v. in particolare l'art.70); conseguentemente, rimane a carico del datore di lavoro solo la parte del trattamento economico contrattuale eccedente la misura di detta indennità.

In sostanza, un infortunio sul lavoro è tale anche se comporta una astensione dal lavoro pari o inferiore a tre giorni (del resto, anche l'art.4, comma 5 lettera -o- del D.Lgs.626/1994 impone al datore di lavoro di annotare su apposito registro gli infortuni che comportino almeno un giorno di assenza escluso quello dell'infortunio); l'unica differenza è che, in questo caso, non è previsto alcun indennizzo a carico dell'Inail.

Per completezza, precisiamo che anche per l'applicazione di sanzioni penali la giurisprudenza ritiene che "per la definizione di infortunio, ai fini della sussistenza dell'aggravante prevista dal comma 2 dell'art. 437 c.p., deve farsi riferimento agli elementi essenziali, desumibili dall'art. 2 del d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, e cioè alla causa violenta, alla dipendenza da causa di lavoro nonché agli effetti incidenti sulla integrità fisica del lavoratore, il termine minimo di tre giorni di invalidità temporanea previsto da detta norma rilevando ai soli fini della indennizzabilità" (Cassazione penale, sez. I, 29 aprile 1981 – riportiamo, per comodità, il testo dell'art.437 c.p: "1.Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei

mesi a cinque anni. 2. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni).

In conclusione, siamo del parere che all'assenza del dipendente si debbano senz'altro applicare le previsioni dell'art.22 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche e non quelle dell'art.21 dello stesso CCNL.

795-22A2. 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 comporta 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.

795-22B. Trattamento economico

795-22B1. Qual è il trattamento economico dell'assenza dovuta ad infortunio sul lavoro? Al fine di determinare il superamento del c.d. periodo di comporta 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 comporta, purché esista una indicazione in tal senso del CCNL. E' necessario, in sostanza, che il CCNL preveda un unico periodo di comporta, 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 comporta 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.

(In materia di infortuni sul lavoro si veda anche l'art. 10 bis del CCNL del 14.9.2000).

795-22B2. Nelle more del formale riconoscimento della causa di

servizio, è possibile applicare alle assenze del lavoratore le previsioni dell'art.22 del CCNL del 6.7.1995?

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

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

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

795-22B3. E' lecito stabilire in un contratto integrativo decentrato che, in caso di prolungata assenza per infortunio, il dipendente abbia comunque diritto a percepire il 75% delle quota ipotetica di produttività attribuibile ad un dipendente di pari categoria?

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

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

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

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

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

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

795-22B4. Il dipendente assente per infortunio sul lavoro ha diritto a percepire, per tutta la durata dell'assenza, l'indennità di turno e l'indennità di reperibilità?

L'art.22, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che in caso

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

Pertanto, il dipendente ha diritto:

§ all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili;

§ al trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n.1 allegata al CCNL del 6.7.1995;

In sostanza, egli ha diritto allo stesso trattamento previsto dall'art.21, comma 7 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 per le malattie superiori a 15 giorni: la differenza è che, in caso di infortunio (o malattia derivante da causa di servizio), tale trattamento spetta per 36 mesi e indipendentemente dalla durata della singola assenza (che può essere anche inferiore a 15 giorni). Ciò premesso, questa Agenzia ha già chiarito, con riferimento all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 che con l'entrata in vigore della legge n. 335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili e che le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte in caso di malattia, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sembrerebbero essere solo quelle che non sono fisse e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente alla effettiva prestazione o alla presenza in servizio, come il compenso per il lavoro straordinario, le varie indennità di turno, reperibilità, maneggio valori.

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

795-22C. Particolari problemi applicativi

795-22C1. In caso di infortunio sul lavoro, l'art. 1, comma 7 della L.68/1999 comporta l'obbligo di conservare il posto al dipendente disabile anche oltre la naturale scadenza del contratto a termine ?

Premettiamo, innanzitutto, che l'art.1, comma 7 della L.68/1999, espressamente richiamato dall'art.10 bis del CCNL del 14.9.2000, non è applicabile in ogni caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio ma solo in caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano successivamente acquisito eventuali disabilità per infortunio sul lavoro o malattia professionale accertate ai sensi della predetta legge.

Osserviamo, in secondo luogo, che l'art.1, comma 7 della L.68/1999 non prevede l'obbligo di conservare il posto in favore del dipendente con contratto a termine anche oltre la naturale scadenza del rapporto; se così non fosse, in casi estremi (disabilità permanente) si finirebbe, del tutto illogicamente e in contrasto con i principi generali in materia di accesso all'impiego, per trasformare il rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato; oltretutto, quando il legislatore ha voluto prevedere che determinati istituti si applicassero nei confronti dei dipendenti con contratto a termine anche oltre la scadenza del rapporto lo ha fatto espressamente (v.art.24 D.Lgs.151/2001).

Pertanto, siamo dell'avviso che la disposizione citata, riferita ai contratti a termine, stia semplicemente a significare che il datore di lavoro non potrebbe in nessun caso procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto.

795-22C2. 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.

Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000) (Si veda ora il D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche)

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.
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 astensione obbligatoria. 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 astensione obbligatoria , ai sensi dell'**art. 4 della legge n. 1204/1971** (ora art 16 del D.Lgs. n. 151/2001) , alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'**art.6 bis della legge n.903/1977** (ora art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001) ,

spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto **dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971** (ora art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001), 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.

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 **all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971** (ora art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001), 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.

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 **all'art.10 della legge 1204/1971**, sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. **10** (Ora art. 16 D.Lgs. 151/2001 e art. 17, comma 2) possono essere utilizzate anche dal padre.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

Dichiarazione congiunta n. 13 CCNL 14/9/2000

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-17A. Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e di paternità

900-17A1. 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.

900-17A2. Il trattamento economico per intero deve trovare applicazione anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art.17 del D.Lgs.151/2001?

Il trattamento economico del 100% si applica anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. all'art.17 del D.Lgs.151/2001. Infatti, la legge equipara in tutto le due ipotesi previste, rispettivamente, nell'art. 16 e nell'art.17 citato. 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.

900-17A3. 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.

900-17A4. 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'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi non è legata alla presenza in servizio ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti (v. ora art.37 CCNL 22.1.2004).

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.

900-17B. Attività vietate e consentite durante il congedo di maternità

900-17B1. 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?

Il D.Lgs.151/2001 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 cauteli declinando ogni responsabilità per tale eventualità.

900-17B2. La lavoratrice in congedo di maternità può partecipare ai corsi di formazione organizzati dall'ente ?

Dobbiamo premettere che trattasi di materia che propriamente esula dalla competenza della nostra Agenzia in quanto attiene alla definizione della esatta portata applicativa di una norma di legge. Tuttavia, nell'ambito di un proficuo rapporto di collaborazione con le amministrazioni rappresentate, riteniamo utile ugualmente esprimere il nostro parere.

In proposito, riteniamo che **l'assoluto divieto di adibire al lavoro le donne** nei periodi indicati negli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 151/2001 (la cui violazione è punita con la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi - art. 18 dello stesso

decreto legislativo) **riguardi anche la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'ente** e validi per la progressione orizzontale e verticale, trattandosi di attività del tutto assimilabili al servizio prestato. Inoltre non sono trascurabili gli eventuali problemi di responsabilità che si potrebbero creare nei confronti del datore di lavoro pubblico nel caso di eventi che si dovessero determinare a danno della lavoratrice durante la frequenza di tali corsi.

900-17B3. E' possibile far partecipare una dipendente in congedo di maternità post-partum ad una prova selettiva finalizzata alla progressione verticale nel sistema di classificazione ? In caso affermativo, è possibile consentire alla dipendente di allontanarsi durante la prova per allattare il bambino ?

Premettiamo che l'art.46, comma 1 del D.Lgs.165/2001 assegna all'Aran compiti di assistenza nei confronti delle amministrazioni rappresentate solo ai fini dell'uniforme applicazione dei CCNL da essa stipulati ai sensi degli artt.40 e ss. dello stesso decreto legislativo.

Il quesito non riguarda l'applicazione del vigente CCNL ma l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge sulle quali sarebbe utile acquisire il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica al quale istituzionalmente competono poteri di indirizzo e coordinamento in materia di interpretazione di disposizioni legislative concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Tuttavia, nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni rappresentate, può essere utile esporre la nostra opinione in materia, anche se priva di valenza interpretativa "ufficiale", che può così riassumersi.

Il D.Lgs.151/2001 fa assoluto divieto all'amministrazione di adibire al lavoro la dipendente nei periodi in cui è previsto il congedo di maternità.

Nel nostro caso, però, la lavoratrice, attualmente in congedo di maternità post-partum, parteciperebbe ad una procedura selettiva e non sarebbe adibita al lavoro; conseguentemente, il divieto previsto dal D.Lgs.151/2001 non sembra di immediata e certa applicazione.

Pertanto, nel dubbio, se non è proprio possibile prevedere una apposita "sessione d'esame", siamo del parere che l'amministrazione, al fine di non discriminare la dipendente e ferma restando la sospensione del rapporto di lavoro, potrebbe consentire anche alla lavoratrice in congedo di maternità post-partum di partecipare alle prove selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione, perché queste non sono, a rigore, attività lavorativa; è tuttavia necessario che l'ente si cauti in qualche modo, visto che tale attività, che sicuramente comporta un minimo di stress emotivo, potrebbe comunque tradursi in un danno per la salute della madre (e forse anche per la salute del bambino): potrebbe essere sufficiente, a tal fine, che la dipendente produca una certificazione medica che attesti che non vi sono particolari controindicazioni al riguardo e che l'ente declini comunque ogni responsabilità.

Quanto al secondo problema, pensiamo che esso possa essere facilmente risolto facendo accompagnare la candidata che abbia necessità di allontanarsi dall'aula per allattare il bambino da uno dei membri della commissione

(preferibilmente donna) e garantendo comunque alla stessa candidata un numero di ore effettive per lo svolgimento delle prove pari a quello degli altri candidati.

900-17C. Area posizioni organizzative e congedo di maternità

900-17C1. 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.

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

900-17C2. Qual è il trattamento economico da riconoscere al responsabile di posizione organizzativa che sostituisca nelle funzioni (con incarico ad interim) una collega assente per congedo di maternità (anche lei responsabile di posizione organizzativa) ?

L'art.17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività."

Tale trattamento economico si applica in tutti i casi di congedo di maternità oggi disciplinati dagli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 151/2001.

Questa Agenzia ha sempre escluso (si veda la risposta 399-9B1) che, in relazione alla stessa posizione organizzativa, sia possibile corrispondere due retribuzioni di posizione (una per la titolare in congedo di maternità ed una per il sostituto).

Nel caso esposto, riteniamo che l'unica soluzione possibile sia quella di valutare la possibilità di corrispondere al sostituto la retribuzione di risultato eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) alla dipendente in maternità.

Infatti, anche se la retribuzione di risultato non è direttamente collegata alla presenza in servizio, trattandosi 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, è ragionevole presumere che i periodi di assenza per congedo di maternità incidano negativamente su tale aspetto, determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere (fino ad annullarlo, quando dalla valutazione, che deve comunque essere effettuata, emerga che risultati conseguiti non siano apprezzabili). In tale ipotesi, siamo del parere che non vi sarebbe alcun problema ad attribuire la retribuzione di risultato eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) alla dipendente in maternità all'altro responsabile di posizione organizzativa incaricato di sostituirla. Conveniamo, pertanto, che questa problematica dovrà essere opportunamente affrontata e chiarita dal prossimo CCNL.

900-17D. Parto prematuro

900-17D1. E' possibile avere dei chiarimenti sulla nozione di parto prematuro ?

L'art. 16, comma 1, lettera d) del D. Lgs. 151/2001 consente di definire come parto prematuro **quello che si verifica in una qualsiasi data "anticipata rispetto a quella presunta"**, data (quella presunta) che deve obbligatoriamente risultare dal certificato medico prodotto ai sensi dell'art.21, comma 1 dello stesso decreto legislativo.

In tale ipotesi, il periodo del congedo di maternità non goduto, intercorrente tra la data effettiva del parto e quella originariamente presunta (successiva), deve sempre essere aggiunto al periodo di congedo di maternità da fruire dopo il parto.

Tale disciplina, già contenuta nella L. 53/2000, è stata recepita e dettagliata, con la previsione di un ulteriore beneficio, dall'art. 17, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale "in caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria" e ove esso comporti, per il figlio, la 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.

900-17D2. 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 ?

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.

900-17D3. 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, richieda 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.20 del D.Lgs.151/2001 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.

900-17E. Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Decorrenza della nuova disciplina sul congedo parentale

900-17E1. 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^a 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^a 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.

Frazionabilità del congedo parentale

900-17E2. E' frazionabile il periodo di astensione facoltativa? Se sì, è possibile fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica?

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.32 del D.Lgs.151/2001.

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.

900-17E3. 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.

Il Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia, ritiene in proposito che il datore di lavoro pubblico, nel corso di fruizione frazionata del congedo parentale, non può rifiutare un preavviso formulato dalla dipendente, tale da precostituire una forma di calendario programmato delle assenze con riferimento ad una o più settimane o addirittura mesi.

Alla base di tale indicazione vi è la circostanza che sia l'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 che l'art. 17 del CCNL del 14/9/2000 si limitano solo in generale a prevedere la necessità del preavviso ai fini della fruizione del congedo

parentale, senza dettare disposizioni specifiche per il caso di fruizione frazionata.

Ciò comporta che, purché il preavviso sia stato comunque dato, l'ente non può legittimamente rifiutare la fruizione del congedo secondo "il programma" di assenza dal lavoro indicato dalla dipendente, in quanto si tradurrebbe in una limitazione del tutto ingiustificata del diritto spettante alla stessa.

L'INPS ha avuto modo di precisare, con la circolare n. 8 del 17/1/2003, che la malattia può interrompere la fruizione del congedo parentale.

La fruizione del congedo parentale, salvo diverse indicazioni e comunicazioni, potrà riprendere al termine della malattia.

900-17E4. Una dipendente turnista ha deciso di fruire del congedo parentale previsto dall'art.32 del D.Lgs.151/2001 nelle sole giornate di sabato, lavorando normalmente in turno negli altri giorni; deve essere esonerata dal turno domenicale ? Può chiedere di fruire del congedo parentale anche di domenica considerato che si tratta di una giornata festiva ?

Se la dipendente ha deciso di fruire del congedo parentale previsto dall'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 nelle sole giornate di sabato, lavorando normalmente in turno negli altri giorni, non v'è alcun motivo per ritenere che essa debba essere esonerata dal turno cadente di domenica.

Per quanto riguarda il secondo quesito, crediamo che il problema sia frutto di un equivoco: quando i turni interessano anche la domenica, questa, per il dipendente chiamato a rendere la prestazione in tale giornata in base ai turni prestabiliti, è a tutti gli effetti una giornata lavorativa (che comporta, però, il diritto al particolare compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000); pertanto, la dipendente può senz'altro chiedere di fruire, in tale giornata, di un congedo parentale e non v'è alcun problema a conteggiarlo nell'ambito del periodo massimo previsto dalla legge.

Si ricordi, però, che l'art. 17, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, come l'art. 32, comma 3 del D. Lgs. 151/2001, prevede espressamente che le richieste dei congedi parentali debbano essere presentate con un preavviso di 15 giorni, mentre il successivo comma 9 stabilisce che solo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto di tale disciplina la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Se la giornata domenicale si identifica, invece, con il giorno di riposo settimanale, (avendo il lavoratore turnista esaurito le sue prestazioni in turno negli altri giorni dal lunedì al venerdì o sabato), la chiamata in servizio di domenica (sia pure con criteri di rotazione) rientra nella disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000.

900-17E5. E' possibile fruire del congedo parentale ad ore ? Se sì, in base a quali criteri deve essere concessa tale possibilità ?

E' assolutamente pacifico che il congedo parentale previsto dall'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 (astensione facoltativa) può essere frazionato in mesi, settimane o giorni ma non può essere fruito ad ore.

La normativa vigente (art. 39 del D. Lgs. 151/2001) consente però alla madre di fruire, nel primo anno di vita del bambino, di due periodi di riposo giornaliero di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, che comportano il diritto della donna ad uscire dal luogo di lavoro e che sono considerati ore lavorative "agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro". Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa;

Sia nel caso del congedo parentale (art. 32 D. Lgs. 151/2001) sia nel caso dei riposi giornalieri (art. 39 D. Lgs. 151/2001) la dipendente è titolare di un vero e proprio diritto potestativo: non si tratta, dunque, di assenze che debbano essere autorizzate discrezionalmente dall'ente ("concesse", per usare l'espressione del quesito); l'ente deve solo verificare la sussistenza dei presupposti di legge e prendere atto del diritto ad assentarsi della dipendente; la collocazione oraria dei riposi va concordata con il datore di lavoro, secondo i principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, mettendo comunque al primo posto le esigenze del richiedente. In caso di dissenso, la determinazione spetta al servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro (in tal senso v.

WWW.minwelfare.it/main/congedi/altro/faq);

In ogni caso, il soggetto che deve accertare la sussistenza dei presupposti previsti dalla normativa vigente per la fruizione del congedo parentale o dei permessi giornalieri e prendere atto del diritto della dipendente ad assentarsi dal servizio non può essere individuato dalla nostra Agenzia, ma dall'Ente datore di lavoro, in base al proprio regolamento di organizzazione.

Trattamento economico del congedo parentale

900-17E6. Quale trattamento economico deve essere corrisposto alla lavoratrice madre durante il periodo di astensione facoltativa?

Nei casi di astensione facoltativa per maternità di cui all'art.32 del D.Lgs.151/2001, 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.32 del D.Lgs.151/2001. 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.

900-17E7. 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).

900-17E8. Qual è la modalità di calcolo della retribuzione mensile da corrispondere alla lavoratrice nel caso di fruizione frazionata (per soli alcuni giorni al mese) di un periodo di congedo parentale per il quale la stessa ha diritto solo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che, in relazione ad un ipotetico caso di una lavoratrice che si assenta, per esempio, per quattro giorni al mese per congedo parentale con trattamento ridotto al 30%, sulla base delle norme legislative e contrattuali applicabili (art.34 del D.Lgs.n.151/2001; art.52, comma 4, del CCNL del 14.9.2000), ritiene corretto il seguente procedimento:

- a) determinazione della retribuzione giornaliera (retribuzione mensile divisa per 26, ai sensi dell'art.52, comma 4, del CCNL del 14.9.2000); si tratta di un forma di retribuzione utilizzabile in tutti i casi in cui vi è una esigenza di compensare prestazioni lavorative inferiori al mese oppure di operare trattenute per periodi di mancata prestazione inferiori al mese;
- b) calcolo della retribuzione giornaliera per i quattro giorni, cioè il valore della lettera a) moltiplicato per i quattro;
- c) quantificazione del 30% del valore di cui alla precedente lettera b);
- d) calcolo del trattamento complessivo mensile (per i periodi lavorati e di congedo parentale): retribuzione mensile meno valore di cui alla lett.b più valore della lett.c

900-17E9. Una lavoratrice ha già fruito, durante un precedente rapporto di lavoro alla dipendenze di un'azienda privata, di due mesi di congedo parentale. La dipendente ha chiesto ora di fruire, per lo stesso bambino, che non ha ancora compiuto i tre anni di età, di un'ulteriore periodo di congedo parentale. I primi trenta giorni di tale ultimo periodo le devono essere retribuiti per intero, ai sensi dell'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 o, come sembra più corretto, le devono essere retribuiti al 30%, considerato che non si tratta, a rigore, dei primi trenta giorni di congedo ?

L'interpretazione proposta, formalmente corretta, risulta eccessivamente penalizzante per la lavoratrice se il CCNL applicato nel precedente rapporto di lavoro non prevede un beneficio analogo a quello previsto dal CCNL del comparto delle Regioni Autonomie Locali.

In tal caso, infatti, la dipendente non ha potuto fruire, per i precedenti periodi di congedo parentale, del beneficio previsto dall'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 (i primi trenta giorni di congedo retribuiti al 100%) e negarglielo ora sull'assunto che, formalmente, non si tratta dei primi trenta giorni di congedo, sembra francamente eccessivo.

In conclusione, siamo dell'avviso che la dipendente, per i primi trenta giorni di congedo parentale fruito presso la nuova amministrazione, abbia diritto all'intera retribuzione, secondo quanto previsto dal richiamato art.17, comma 5, se non ha già fruito di tale beneficio presso il precedente datore di lavoro. Occorre anche verificare, naturalmente, che il beneficio in esame non sia stato fruito dall'altro genitore perché il CCNL riconosce 30 giorni a retribuzione intera complessivi per entrambi i genitori.

900-17E10. Una lavoratrice ha chiesto di fruire di un periodo di congedo parentale per un bambino che non ha ancora compiuto i tre

anni di età. E' il primo periodo di congedo chiesto dalla madre. Per lo stesso bambino, però, il padre, dipendente di un'azienda privata, ha già fruito di 98 giorni di congedo parentale. Come deve essere retribuito il periodo di congedo chiesto dalla madre ? Ha diritto al beneficio previsto dall'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 ?

Siamo del parere che la vostra dipendente abbia senz'altro diritto al beneficio previsto dall'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000.

Infatti, a nostro modo di vedere, l'espressione "...per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori..." (art.17, comma 5 citato) si riferisce esclusivamente ai casi nei quali entrambi i genitori hanno diritto al trattamento ivi previsto.

Nel nostro caso, invece, se è vero che il padre ha già fruito di 98 giorni di congedo parentale, bisogna anche considerare che egli, dipendente da azienda privata, non ha goduto e non potrebbe mai godere del particolare beneficio previsto dall'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, i primi trenta giorni del congedo parentale della madre, dovranno essere retribuiti per intero, a condizione che siano fruiti entro il compimento del terzo anno di vita del bambino.

Area posizioni organizzative e congedo parentale

900-17E11. Spetta la retribuzione di posizione 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. Quanto sopra vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004.

900-17E12. 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 399-8D1). 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.

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

900-17E13. Incarico di posizione organizzativa scaduto in periodo di congedo parentale e non rinnovato: qual'è il trattamento economico da corrispondere al dipendente per il periodo di congedo parentale retribuito successivo ai primi trenta giorni e alla scadenza dell'incarico? In particolare, gli deve essere corrisposto anche il 30% della retribuzione di posizione?

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

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

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

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

Riteniamo, in sostanza, che la soluzione debba essere analoga a quella già prospettata da questa Agenzia a proposito di un analogo caso verificatosi in costanza di congedo di maternità .

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

Cumulabilità del congedo parentale con altre assenze

900-17E14. E' possibile cumulare nel primo anno di vita del bambino il congedo parentale e i permessi per malattia del figlio ? come deve essere calcolato il relativo trattamento economico?

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

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

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

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

Le assenze possono dunque essere cumulate (nel senso sopra indicato). Ne consegue che anche per quanto riguarda il relativo trattamento economico è possibile cumulare, nello stesso anno, sia i primi trenta

giorni di congedo parentale retribuito al 100% (art. 17, comma 5) sia i trenta giorni di congedo per malattia bambino retribuiti al 100% (art. 17, comma 6); ciò che rileva è che sia esaurito il periodo di congedo di maternità – ex astensione obbligatoria – e che il bambino non abbia più di tre anni.

Ovviamente tale cumulo, per lo stesso bambino, è possibile **una sola volta** (perché esauriti i primi trenta giorni retribuiti al 100% ex art.17, comma 5 tale beneficio non è più applicabile); come già anticipato, **il cumulo dei benefici contrattuali è però possibile fino al terzo anno di vita del bambino** (e non solo nel primo anno): in base alle nuove norme, la madre potrebbe infatti fruire del primo mese di congedo parentale (retribuito al 100%) nel terzo anno di vita del bambino e durante lo stesso anno potrebbe anche aver bisogno di assentarsi per malattia del figlio (fruendo quindi anche del beneficio di cui all'art. 17, comma 6).

Con l'occasione ricordiamo che non è invece possibile né che padre e madre fruiscono contemporaneamente dei congedi per malattia del figlio (l'art.47, comma 1 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente l'alternatività tra i genitori) né che un genitore fruisca di un congedo per malattia del figlio contemporaneamente al congedo parentale (art.22, comma 6 D.Lgs.151/2001, richiamato dall'art.34, comma 6 stesso decreto).

Altri problemi applicativi relativi al congedo parentale

900-17E15. Una dipendente in congedo parentale è stata chiamata a rendere una testimonianza nell'interesse dell'ente ed ha interrotto, per un giorno, il congedo parentale. Per detta giornata le deve essere corrisposto il compenso per lavoro straordinario ?

Siamo del parere che la richiesta dell'autorità giudiziaria di testimonianza nell'interesse dell'ente determina (come causa di forza maggiore, estranea alla volontà del datore di lavoro) la interruzione della fruizione del periodo di congedo parentale; la giornata coincidente con la testimonianza ritorna ad essere una normale giornata lavorativa a tutti gli effetti e quindi è già compensata con la retribuzione ordinaria.

Infatti, non sembra che sussistano le condizioni per corrispondere il compenso per lavoro straordinario, trattandosi di prestazioni rese durante l'orario ordinario di normali giornate di lavoro e che non sono volte a fronteggiare situazioni eccezionali.

A nostro modo di vedere, il caso sembra analogo a quello del dipendente che viene richiamato in servizio durante le ferie ai sensi dell'art. 18, comma 11 del CCNL del 6.7.1995, ipotesi per la quale è pacifico che non si debba corrispondere un compenso aggiuntivo rispetto alla ordinaria retribuzione, salvo il solo eventuale rimborso delle spese.

900-17E16. E' possibile che un dipendente fruisca delle ferie subito dopo un periodo di congedo parentale, senza aver ripreso servizio ?

Nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo la fruizione del congedo parentale.

900-17E17. Una dipendente che fruisce di un periodo di congedo parentale può chiedere, all'Ente di appartenenza, l'autorizzazione (ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001) a svolgere attività di componente di commissione di concorso presso altra amministrazione?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che l'autorizzazione a svolgere l'incarico non possa essere concessa.

Infatti, si rileva l'evidente contraddizione tra le finalità che il legislatore assegna al congedo parentale (e che giustificano l'assenza dal lavoro) ed il comportamento della dipendente che nello stesso periodo intende "lavorare", sia pure ad altro titolo, con una diversa amministrazione.

900-17E18. E' possibile prorogare il contratto a termine, a suo tempo stipulato per sostituire una lavoratrice in maternità, al fine di consentire a quest'ultima, al rientro in servizio, la fruizione delle ferie ?

La proroga del contratto a termine è oggi disciplinata 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 (art.4 citato, comma 2).

Se sono rispettate tutte le condizioni indicate nella norma e se non è possibile ottenere lo stesso risultato utilizzando temporaneamente altro personale in servizio di pari livello, non c'è alcun problema a prorogare il rapporto a termine a suo tempo stipulato per esigenze sostitutive.

900-17E19. E' possibile sostituire una dipendente assente per maternità (es. da novembre a marzo), mediante l'utilizzo di altro dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale di 6 mesi all'anno (es. da maggio a ottobre), ipotizzando l'estensione del rapporto di lavoro part-time di quest'ultimo, attraverso il ricorso a contratto a tempo determinato per la durata della maternità?

Siamo del parere che il percorso ipotizzato sia del tutto impraticabile. Infatti, anche se, come sembra, il dipendente ha un part-time verticale al 50% con prestazione concentrata solo in alcuni mesi dell'anno, non v'è dubbio che la sua assunzione con rapporto di lavoro a termine ma a tempo pieno per il periodo (per lui non lavorativo) di assenza della lavoratrice in maternità,

farebbe scattare immediatamente l'incompatibilità prevista dall'art.53, comma 1 del D.Lgs.165/2001 e dalle norme in esso richiamate (il cumulo di impieghi, per chi ha un rapporto a tempo pieno, anche se a termine, è comunque vietato).

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

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

900-17F. Parto gemellare

900-17F1. 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).

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.

900-17G. Conversione delle assenze per maternità in altre assenze e viceversa

900-17G1. E' possibile interrompere il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) con il permesso per matrimonio?

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt.16 e ss. del D.Lgs.151/2001 e successive modifiche (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del

congedo parentale disciplinato negli artt.32 e ss. dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art.22, comma 6 del D.Lgs.151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo ...".

900-17G2. La fruizione di un periodo di congedo parentale può essere interrotta, a richiesta della lavoratrice, in caso di sua 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.

900-17G3. 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.

900-17G4. E' possibile interrompere un periodo di congedo di maternità per consentire alla lavoratrice la fruizione delle ferie ?

Premesso che è necessario, trattandosi di un problema concernente l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge, acquisire anche il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 151/2001 (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt. 32 e ss dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciare né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art. 22, comma 6 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo ...".

900-17H. Congedo per malattia del figlio e riposi giornalieri (allattamento)

900-17H1. I trenta giorni annui per malattia del figlio 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.

900-17H2. 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 ano 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 15.9.2000, data di entrata in vigore del CCNL del 14.9.2000.

900-17H3. Il padre ha diritto al congedo di paternità di cui all'art. 28 del D. Lgs. 1515/2001 o ai riposi giornalieri di cui all'art. 40 dello stesso decreto legislativo anche quando la madre non svolge nessuna attività lavorativa ?

Riteniamo utile richiamare gli artt. 28 e 40 del D. Lgs. 151/2001:

· l'art. 28 stabilisce che "il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, **in caso di morte o di grave** infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre";

· analogamente, l'art. 40 prevede che i periodi di riposo di cui all'articolo 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 (con circolare n. 49 del 27.11.2000, l'INPDAP ha chiarito che questa ipotesi ricorre solo quando la madre non sia lavoratrice dipendente perché lavoratrice autonoma o libera professionista);
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Dalle citate disposizioni dovrebbe risultare evidente che quando la madre non svolge nessuna attività lavorativa, il padre ha diritto al congedo di paternità di cui all'art. 28 del D. Lgs. 1515/2001 o ai riposi giornalieri di cui all'art. 40 dello stesso decreto legislativo solo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono del bambino o nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

(Vedi in tal senso: Circolare INPS – 109/2000; Circolare INPDAP 49/2000; Circolare F.P. 14/2000)

900-17H4. Il padre lavoratore ha diritto a fruire, nei tre mesi post partum, dei riposi giornalieri e dei congedi per la malattia del figlio se la moglie è una libera professionista ?

Premesso che i quesiti riguardano questioni applicative di norme di legge, sulle quali dovrete acquisire il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Riposi giornalieri. L'art.40 del D.Lgs.151/2001 stabilisce che i periodi di riposo previsti dall'art.39 dello stesso articolo sono riconosciuti al padre lavoratore in una serie di casi, compreso quello della madre che "non sia lavoratrice dipendente"; tale espressione, come chiarito dall'Inpdap con circolare n.45/2000, deve essere riferita alla madre che svolge attività di lavoro autonomo o di libero professionista. Nessuna norma del D.Lgs.151 stabilisce un divieto del padre di fruire dei periodi di riposo in questione nei tre mesi post-partum: pertanto, saremmo orientati a ritenere che egli ne abbia diritto.

Riposi per la malattia del figlio. L'art.47 del D.Lgs.151/2001 stabilisce che il diritto al congedo per malattia del figlio è alternativo tra i genitori e che tali congedi spettano anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto (come nel caso in esame). Nessuna norma stabilisce espressamente che il padre lavoratore la cui moglie è libero professionista non possa fruire di tali permessi nei tre mesi post-partum; anche in questo caso saremmo pertanto orientati a riconoscere il diritto del dipendente; rafforza indirettamente tale conclusione anche la previsione dell'art.71 del D.Lgs.151/2001 che consente alla madre libero professionista di percepire l'indennità disciplinata nell'art.70 dello stesso decreto legislativo anche quando decide di non sospendere l'attività lavorativa (non è affatto detto, in altri termini, che nei tre mesi post-partum la madre libero professionista resti a casa ad accudire il bambino malato).

900-17I. Utilità delle assenze per maternità ai fini delle ferie e della 13[^]

900-17I1. I periodi di congedo parentale sono utili ai fini delle ferie, dei 4 giorni delle ex festività soppresse e della 13[^] mensilità?

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[^] 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.

900-17L. Contratto a termine

900-17L1. 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.

900-17L2. 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. 24 del D.Lgs.151/2001.

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 nel D.Lgs.151/2001. 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.

900-17L3. Qual è l'entità e la natura del trattamento economico da corrispondere alla lavoratrice assunta a termine ai sensi dell'art. 24, comma 1, D.Lgs.151/2001?

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile specificare quanto segue.

L'art. 24, comma 1, del D.Lgs.151/2001 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..

900-17L4. 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.

900-17L5. 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^a 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.

900-17M. Contratto part-time

900-17M1. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il congedo di maternità deve sempre essere riconosciuto per intero ?

L'art. 6, comma 8, del CCNL del 4.9.2000, nel rispetto delle previsioni

contenute nell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001, prevede espressamente che "in presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, **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".

Si tratta di una **previsione molto diversa** rispetto a quella utilizzata dallo stesso comma per altri tipi di assenze. In particolare, "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".

La differenza tra le due previsioni contrattuali balza agli occhi se si considera il caso del part-time verticale con prestazione concentrata nei primi sei mesi dell'anno (gennaio - giugno): non vi può essere dubbio che ove **il congedo per maternità** (astensione obbligatoria) abbia inizio, ad esempio, il 10 maggio, la lavoratrice ha diritto ad essere considerata in congedo **anche nei successivi mesi non cadenti in periodo lavorativo** e che **debba essere retribuita per tutta la durata del congedo** nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera.

Conseguentemente, anche nel caso di tempo parziale verticale con articolazione della prestazione lavorativa su 3 giorni settimanali, la dipendente ha diritto ad essere considerata in congedo di maternità (astensione obbligatoria) per tutto il periodo previsto dalla legge, considerando anche i giorni della settimana nei quali normalmente non vi è prestazione, ed anche la retribuzione dovrà essere corrisposta per l'intero periodo nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera (e quindi anche nelle giornate nelle quali normalmente non vi è prestazione).

900-17M2. 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 ?

Riteniamo 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 su tre giorni settimanali (lunedì, martedì, mercoledì), 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); naturalmente dopo tale evento la lavoratrice potrà disporre di ulteriori 18 giorni di assenza per malattia del figlio, con la retribuzione limitata ai soli giorni coincidenti con le prestazioni lavorative;

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.

900-17M3. E' possibile trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale durante un periodo di congedo parentale ?

Non ci risulta che esista una disposizione di legge o contrattuale che vieti tale operazione; pertanto, crediamo che non vi siano ostacoli di sorta alla concessione del part-time alla vostra dipendente in "maternità facoltativa". In ogni caso, la trasformazione del rapporto non è mai automatica, ma richiede sempre la sottoscrizione del contratto previsto dall'art.4, comma 13 del CCNL del 14.9.2000. Il datore di lavoro, infine, può sempre rinviare di sei mesi la decorrenza della trasformazione, per tutelare eventuali esigenze organizzative.

900-17N. Adozioni e affidamenti

900-17N1. Si applicano gli istituti protettivi della astensione obbligatoria e di quella facoltativa, ex D.Lgs.151/2001, nell'ipotesi di affidamento preadottivo di un minore straniero?

La materia è disciplinata dagli artt.36 e 37 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche (si vedano anche le seguenti circolari: Dipartimento per la Funzione Pubblica n.14/2000; Ministero del Tesoro del Bilancio e della Programmazione Economica n.094909 del 25.10.2000; INPDAP n. 49 del 27.11.2000; INPS n. 109 del 6.6.2000, n. 8/2003 e n.33/2004; quest'ultima, in particolare, ha corretto alcune precedenti interpretazioni dell'Istituto in materia di adozioni e affidamenti.)

Le lavoratrici possono avvalersi 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.

900-17N2. 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.

900-17N3. 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.

900-17N4. 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 ingresso del minore nel nucleo familiare.

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

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

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

900-17N5. Come si applicano le norme sul congedo parentale nel caso dei genitori che abbiano avuto in affidamento un bambino?

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

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

In tale quadro legale si inserisce la previsione dell'art.17, comma 5, del CCNL

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

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

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

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

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

900-170. Dimissioni e licenziamento

900-1701. E' possibile avere qualche chiarimento sulla disciplina applicabile alle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. 151/2001 ?

L'art. 55, comma 1, del D. Lgs. 151/2001 stabilisce che "in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento."

Il periodo interessato da tale previsione, ai sensi del richiamato art. 54 del D. Lgs. 151/2001 è quello che va dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III dello stesso decreto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il comma 4 del citato art. 55 prevede, inoltre, che "la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla

lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro”.

Sulla base di tali disposizioni è possibile concludere:

- che le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel primo anno di vita del bambino devono sempre essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro a pena di nullità (l'effetto risolutivo del rapporto si verifica solo in presenza della convalida);
 - che in caso di dimissioni convalidate la lavoratrice ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso calcolata come se si trattasse di un licenziamento (e, naturalmente, al T.F.R. secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNQ del 29.7.1999 - sono queste le "indennità" previste dalla legge e dal CCNL);
- Per ciò che attiene al preavviso, occorre rilevare che, espressamente, l'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001 esclude che nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi dell'art. 54 dello stesso Decreto Legislativo la lavoratrice o il lavoratore siano tenuti a darlo.

900-17P. Congedo ex art.42 D.Lgs.151/2001 (genitori conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità)

900-17P1. E' possibile avere dei chiarimenti sul trattamento economico del congedo previsto dall'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001 (genitori conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità)? In particolare, il fatto che la legge rinvii alle "modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità" significa che deve essere applicato l'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 ? Se sì, in che modo ? Detto congedo ha effetto sulla 13^a mensilità e sulle ferie ?

L'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151, nel disciplinare il trattamento economico spettante per il congedo ivi previsto, stabilisce che "durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità". Poiché l'importo dell'indennità è fissato dalla legge ed è pari, per tutto il periodo del congedo (massimo due anni in base al richiamato art. 4, comma 2 della L. 53/2000), all'ultima retribuzione, dovendosi intendere per tale quella da ultimo percepita (come precisato anche nella circolare INPDAP n. 2/2002), non sembra necessario fare riferimento all'art. 17 del CCNL del 14.9.2000. Il fatto che la legge rinvii alle "modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità" ha un altro significato, evidenziato anche dall'INPDAP nella richiamata circolare: esso conferma che per il settore

pubblico anche l'indennità prevista dall'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001 deve essere erogata dall'amministrazione di appartenenza nei modi (e non nella misura o nella durata) previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro per i trattamenti di maternità.

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

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

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

GIURISPRUDENZA

Corte Costituzionale, Sentenza 26 marzo-1 aprile 2003 n. 104 – Lavoro - Diritto a permessi giornalieri - Fruibilità, in caso di adozione e affidamento, entro il primo anno di vita del bambino, anziché entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia - Intrinseca irragionevolezza nonché contrasto con il principio di eguaglianza, per deteriore trattamento dei genitori adottanti o affidatari e dei minori adottati o affidati, rispetto a quello dei genitori e dei figli naturali - Illegittimità costituzionale in parte qua - Assorbimento di altri profili.

SENTENZA N.104
ANNO 2003
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

...OMISSIS

ha pronunciato la seguente
SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri) e 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) e dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), promossi con ordinanze del **OMISSIS**
Ritenuto in fatto

1. - Nel corso di una controversia di lavoro **OMISSIS** il Tribunale di Trieste ha sollevato questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, dell'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), e dell'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro).

Il giudice a quo specifica che la ricorrente, avendo ottenuto, insieme con il proprio marito, l'affidamento preadottivo di due bambini nati rispettivamente nel 1991 e nel 1994, ha chiesto in sede cautelare di poter essere ammessa a fruire dei periodi di riposo giornaliero di cui all'art. 10 della legge n. 1204 del 1971. Il provvedimento, concesso dal medesimo giudice remittente in sede cautelare, è stato poi annullato dal Tribunale a seguito di reclamo.

Instauratosi il giudizio di merito, il giudice a quo, nel sollevare la presente questione, ricorda di aver accolto l'istanza cautelare della ricorrente in base al convincimento per cui il termine annuale previsto dall'impugnato art. 10 deve decorrere, in caso di affidamento preadottivo, non dalla nascita, bensì dall'ingresso effettivo del minore in famiglia. A tale convincimento egli precisa di essere giunto sulla base di una lettura sistematica delle norme vigenti, compiuta alla luce delle sentenze di questa Corte n. 1 del 1987, n. 332 del 1988, n. 341 del 1991 e n. 179 del 1993. Le misure di protezione originariamente previste per la sola madre biologica, infatti, sono state estese, grazie alla legge n. 903 del 1977 ed alle citate sentenze, tanto in favore del padre che dei genitori adottivi ed affidatari, facendo decorrere i termini di fruibilità per questi ultimi dal momento dell'effettivo ingresso del minore nella famiglia.

Nelle more del giudizio, tuttavia, sono entrati in vigore la legge 8 marzo 2000, n. 53, ed il testo unico approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; quest'ultimo ha chiarito (art. 45) che le disposizioni relative ai riposi giornalieri si applicano anche in caso di adozione e di affidamento "entro il primo anno di vita del bambino". Siffatta disposizione, unitamente al carattere non innovativo del menzionato testo unico, desumibile dall'art. 15 della legge n. 53 del 2000 (che contiene la relativa delega), induce il remittente a ritenere che anche per il passato i permessi in questione potessero essere goduti dal genitore affidatario solo entro il primo anno di vita del bambino.

E' proprio tale limitazione temporale, peraltro, a far sorgere nel remittente dubbi di legittimità costituzionale delle norme impugnate. Nella quasi totalità dei casi, infatti, i bambini dati in affidamento preadottivo o in adozione entrano

nella famiglia quando hanno già compiuto il primo anno di età, sicché i permessi in oggetto finirebbero con l'essere prerogativa pressoché esclusiva dei genitori biologici, con evidente violazione del principio di eguaglianza. Oltre a ciò, l'anzidetta limitazione si pone in contrasto anche con l'art. 37 Cost. perché la madre adottiva, qualora non possa (per motivi economici) o non voglia avvalersi della c.d. astensione facoltativa (oggi congedo parentale), si trova nella sostanziale impossibilità di assistere il minore che le è stato affidato; sicché non le resta altra soluzione che la permanenza nel posto di lavoro, con tutti gli effetti negativi che inevitabilmente derivano a carico del figlio.

Il Tribunale di Trieste, pertanto, chiede che le norme impugnate vengano dichiarate costituzionalmente illegittime "nella parte in cui non prevedono a favore delle madri adottive o affidatarie in preadozione il diritto di fruire dei periodi di riposo giornaliero entro l'anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria".

.....**OMISSIS**

La parte privata prosegue poi richiamando altre pronunce di questa Corte di fondamentale importanza nella materia in questione, ossia le sentenze n. 1 del 1987, n. 341 del 1991 e n. 179 del 1993.

Alla luce della giurisprudenza costituzionale evocata, la parte privata ritiene che la disciplina di cui all'art. 10 della legge n. 1204 del 1971 debba applicarsi anche in favore dei genitori adottivi ed affidatari, attraverso un procedimento interpretativo di carattere "logico-sistematico" che collega le norme esistenti, così come riviste dalla Corte costituzionale, con i principi fondamentali dell'ordinamento.

Secondo la parte privata, del resto, sarebbe molto difficile, sul piano della legittimità costituzionale, dare una spiegazione accettabile del perché la fruibilità dei permessi giornalieri debba essere ristretta anche per i bambini adottivi al solo primo anno di vita, dettando una regola che in concreto renderebbe l'istituto pressoché inapplicabile e che risulterebbe incomprensibile da un punto di vista logico, oltre che in contrasto con l'obiettivo fondamentale di salvaguardare nel modo migliore l'evoluzione psico-fisica del minore. Siffatta interpretazione restrittiva, d'altra parte, risulterebbe in evidente contrasto con tutti i parametri costituzionali invocati dal giudice remittente.

....**OMISSIS**

Considerato in diritto

1. - Il Tribunale di Trieste ed il Tribunale di Ivrea sottopongono all'esame della Corte due questioni che, quantunque aventi ad oggetto disposizioni diverse (ratione temporis), sono nella sostanza di identico contenuto.

In particolare, il Tribunale di Trieste dubita della legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, dell'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), e dell'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro); il Tribunale di Ivrea, invece, solleva questione di legittimità

costituzionale dell'art. 45 (comma 1) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), in riferimento agli artt. 3, 29, 30, 31, 37 e 77 della Costituzione.

Fondamento di entrambe le questioni è il dubbio riguardante la fruizione dei permessi giornalieri in favore dei genitori adottivi e degli affidatari, che la legislazione vigente limita al primo anno di vita del bambino, così come per i figli biologici. Ad avviso dei Tribunali remittenti, invece, in caso di adozione o di affidamento tali permessi dovrebbero essere fruibili a partire dalla data di effettivo ingresso del minore nella famiglia, pur rimanendo fermo l'attuale limite annuale, sussistendo altrimenti violazione sotto vari profili dei menzionati parametri costituzionali.

2. - Le due questioni si differenziano sostanzialmente soltanto da un punto di vista di cronologia delle norme impugnate, perché le leggi n. 1204 del 1971 e n. 903 del 1977 sono state trasfuse, assieme a molte altre, nel testo unico di cui al d. lgs. n. 151 del 2001; il Tribunale di Trieste ha impugnato le norme previgenti, mentre quello di Ivrea ha impugnato l'art. 45 del testo unico. Le questioni, pertanto, possono essere riunite e decise con una sola pronuncia.

3. - La questione proposta del Tribunale di Trieste è inammissibile per un duplice ordine di ragioni.

Da un lato, infatti, il giudice a quo non ha descritto in modo adeguato la fattispecie sottoposta al suo esame; in particolare, ha omesso di indicare una dato essenziale ai fini della rilevanza, ossia la data di effettivo ingresso nella famiglia della ricorrente dei due bambini destinatari dell'affidamento preadottivo; d'altro canto, poi, egli, pur mostrando di conoscere la legge n. 53 del 2000 ed il d. lgs. n. 151 del 2001, non ha tuttavia fornito alcuna motivazione sulla ragione che lo ha indotto a sottoporre all'esame della Corte due norme espressamente abrogate dall'art. 86 del decreto da ultimo menzionato. In tal modo il giudice remittente ha dimenticato che, secondo pacifica giurisprudenza di questa Corte (v. da ultimo l'ordinanza n. 204 del 2002), lo scrutinio di legittimità costituzionale avente ad oggetto norme abrogate prima della rimessione della questione è possibile solo a condizione che si dia conto delle ragioni per le quali tale scrutinio mantiene la sua rilevanza nel giudizio principale.

Né, d'altronde, per sopperire alle suddette lacune dell'ordinanza, è possibile fare ricorso alle allegazioni delle parti.

4. - La questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Ivrea va esaminata, logicamente, innanzitutto sotto il profilo preliminare dell'eccesso di delega; ad avviso del giudice a quo, infatti, poiché il testo unico di cui al d. lgs. n. 151 del 2001 non avrebbe potuto avere contenuto innovativo – in forza dei criteri direttivi contenuti nell'art. 15, comma 1, lettera c), della legge delega n. 53 del 2000 – l'art. 45 impugnato, nello stabilire il limite del primo anno di vita

del bambino anche per i genitori adottivi e per gli affidatari, avrebbe oltrepassato i limiti della delega stessa.

Questa censura è inammissibile.

Il giudice remittente prospetta infatti il vizio di eccesso di delega nel convincimento che il limite di un anno dalla nascita del bambino non fosse già previsto dall'art. 10 della legge n. 1204 del 1971 e sia stato quindi introdotto ex novo illegittimamente dalla norma censurata, ma di tale convincimento il Tribunale di Ivrea non fornisce alcuna motivazione, con la conseguenza che la questione, sotto il profilo qui esaminato, è inammissibile.

5. - La questione prospettata dal Tribunale di Ivrea è invece fondata per violazione dell'articolo 3 della Costituzione sia sotto il profilo dell'eguaglianza, perché la norma censurata assoggetta a eguale trattamento situazioni diverse, sia sotto quello della intrinseca irragionevolezza.

Si premette che l'istituto dei riposi giornalieri, senza indugiare sulla normativa anteriore alla Costituzione, aveva la sua originaria disciplina nell'articolo 9 della legge 26 aprile 1950, n. 860, ed era regolato come strumento finalizzato esclusivamente all'allattamento. La norma richiamata attribuiva il diritto a tali permessi soltanto alle madri che allattavano direttamente i propri bambini, prevedendo le pause in funzione di quell'unica necessità, tanto che la predisposizione, da parte del datore di lavoro, delle cosiddette camere di allattamento e dell'asilo nido obbligava le lavoratrici ad allattare in sede, senza possibilità di uscire dai locali aziendali.

I riposi giornalieri erano quindi concepiti come complementari alle altre misure dirette alla protezione della maternità biologica oltre che parzialmente sostitutivi dell'astensione dal lavoro post partum.

Il successivo articolo 10 della legge n. 1204 del 1971 dimostra già un cambiamento di prospettiva. Infatti, la fruizione dei riposi risulta non più strettamente connessa all'esigenza puramente fisiologica dell'allattamento, tanto che la norma non obbliga più la lavoratrice ad utilizzare le strutture eventualmente predisposte dal datore di lavoro, quali le camere di allattamento e gli asili nido, e comincia a dare rilievo all'aspetto affettivo e relazionale del rapporto madre-figlio.

E' indubbio, quindi, che gli istituti a protezione della maternità nascono e vivono per un certo tempo in un contesto sociale e ordinamentale nel quale da un canto l'adozione, ed in particolare quella dei minorenni, ha scarsa applicazione e svolge una funzione ben diversa da quella che avrebbe successivamente assunto, dall'altro il ruolo del padre nella società e nella famiglia è ancora concepito come del tutto secondario riguardo alla crescita e alla educazione dei figli nei primi anni della loro vita, sicché ciò che ha preminente rilievo è pur sempre la maternità biologica. In tale periodo è soltanto la giurisprudenza ordinaria che, non senza oscillazioni e contrasti, estende ai genitori adottivi i benefici previsti per i genitori naturali.

6. - Il quadro muta radicalmente a partire dagli anni settanta per effetto di una serie di leggi di riforma (diritto di famiglia, parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro, adozione dei minori) e di alcune decisioni di questa Corte.

Limitando l'indagine a ciò che più specificamente riguarda la questione in

esame, l'art. 6 della legge n. 903 del 1977 ha esteso alle madri adottive o affidatarie gli istituti dell'astensione dal lavoro obbligatoria e facoltativa e l'art. 7 ha attribuito anche al padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa, ma solo a determinate condizioni.

Ciò che occorre soprattutto sottolineare è che la legge, stabilendo che i benefici potevano essere goduti, in caso di adozione o affidamento, nel primo anno d'ingresso del bambino nella famiglia dell'adottante o dell'affidatario, anche se limitatamente all'ipotesi che il bambino non avesse superato i sei anni di età, ha attribuito rilievo alla diversità di esigenze del bambino adottato rispetto a quelle proprie del bambino che vive con i genitori naturali o con almeno uno di questi.

7. - Questa Corte è stata più volte chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale delle norme disciplinanti gli istituti a protezione della maternità e dei minori, in particolare sotto il profilo della loro mancata o non totale estensione al padre lavoratore oppure ai genitori legali (adottanti o affidatari). Per effetto di una serie di decisioni, tutte di accoglimento, il diritto all'astensione obbligatoria ed ai riposi giornalieri, a determinate condizioni, è stato esteso al padre lavoratore (sentenza n. 1 del 1987); il diritto all'astensione facoltativa è stato riconosciuto alla madre affidataria provvisoria e quello all'astensione obbligatoria alla madre affidataria in preadozione (sentenza n. 332 del 1988); il diritto all'astensione nei primi tre mesi dall'ingresso del bambino nella famiglia è stato attribuito al padre lavoratore affidatario di minore per i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia in alternativa alla madre (sentenza n. 341 del 1991); il diritto ai riposi giornalieri, infine, è stato esteso, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore in alternativa alla madre consenziente, per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita (sentenza n. 179 del 1993).

8. - Da quanto sinteticamente esposto risulta che gli istituti dell'astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, ora denominati congedi, e quello dei riposi giornalieri oggi non hanno più l'originario necessario collegamento con la maternità naturale e non hanno più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna ed il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del minore, ma sono diretti anche, come questa Corte ha già più volte affermato nelle motivazioni delle sentenze suindicate, ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità.

Ciò che più rileva, ai fini della soluzione della presente questione, è la piena coincidenza tra la ratio delle decisioni di questa Corte appena richiamate e l'attività del legislatore. Questi, nel momento in cui ha esteso misure previste in caso di filiazione naturale alla filiazione adottiva ed all'affidamento ha avvertito che l'età del minore diveniva un elemento, se non trascurabile, certamente secondario, mentre veniva in primo piano il momento dell'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, in considerazione delle difficoltà che tale ingresso comporta sia riguardo alla personalità in formazione del minore, soggetta al trauma del distacco dalla madre naturale o a quello del soggiorno in istituto, sia per i componenti della famiglia adottante o affidataria.

9. - Il d. lgs. n. 151 del 2001, il cui articolo 45 è censurato dal Tribunale di Ivrea, ha coordinato e razionalizzato tutta la disciplina di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessa alla maternità e paternità dei figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché le misure di sostegno economico alla maternità e alla paternità (art. 1), ribadendo, nei casi di adozione e di affidamento, la rilevanza del momento dell'ingresso del minore nella famiglia per quanto concerne la fruizione dei congedi (v. art. 26, comma 2; art. 31; art. 36, comma 2, del medesimo decreto).

Le difese della Presidenza del Consiglio e dell'INPS, pur convenendo sull'evoluzione e sul mutamento di funzioni che gli istituti a sostegno della maternità e della paternità hanno avuto nel corso degli ultimi decenni, sostengono che quello dei riposi giornalieri conserva pur sempre un collegamento con le necessità connesse alla prima età del minore, come sarebbe dimostrato dall'art. 41 del d. lgs. n. 151 del 2001, secondo cui la durata dei riposi è raddoppiata in caso di parto plurimo.

Tale tesi non può essere accolta.

I riposi giornalieri, una volta venuto meno il nesso esclusivo con le esigenze fisiologiche del bambino, hanno la funzione, come si è detto, di soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali al fine dell'armonico e sereno sviluppo della sua personalità. Essi, pertanto, svolgono una funzione omogenea a quella che assolvono i congedi e, più specificamente, i congedi parentali. Ora, per questi il legislatore ha ritenuto rilevante, in caso di adozione o di affidamento, il momento dell'ingresso del minore nella famiglia, considerando l'età del minore, peraltro diversamente disciplinata a seconda delle varie ipotesi di adozioni o affidamenti (per l'adozione internazionale v. gli artt. 27 e 37 del d. lgs. n. 151 del 2001), esclusivamente come un limite alla fruizione dei benefici. Ne consegue che restringere il diritto ai riposi per gli adottanti e gli affidatari al primo anno di vita del bambino non soltanto è intrinsecamente irragionevole, ma è anche in contrasto con il principio di eguaglianza, perché l'applicazione agli adottanti ed agli affidatari della stessa formale disciplina prevista per i genitori naturali finisce per imporre ai primi ed ai minori adottati o affidati un trattamento deteriore, attesa la peculiarità della loro situazione.

Nè può indurre a diversa conclusione la richiamata disposizione sulla disciplina dei riposi in caso di parto plurimo, poiché non solo le esigenze fisiche ma anche quelle affettive richiedono un tempo maggiore quando debbono essere soddisfatte riguardo a più persone.

Deve essere, quindi, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 45 del d. lgs. n. 151 del 2001, per contrasto con l'art. 3 della Costituzione, nella parte in cui non prevede che i riposi giornalieri di cui agli articoli 39, 40 e 41 dello stesso decreto si applichino, in caso di adozione o di affidamento, entro il primo anno dall'ingresso effettivo del minore nella famiglia.

Rientra nella discrezionalità del legislatore stabilire eventualmente dei limiti alla fruizione dei riposi correlati all'età del minore adottato o affidato.

Restano assorbiti gli altri profili di censura.

PER QUESTI MOTIVI LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi,

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia";

dichiara l'inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), e dell'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, dal Tribunale di Trieste con l'ordinanza di cui in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 26 marzo 2003.

Riccardo CHIEPPA, Presidente
Francesco AMIRANTE, Redattore
Depositata in Cancelleria l'1 aprile 2003.

Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
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.
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.

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.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

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.

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 comporta, 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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-16A1. 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.

900-16A2. 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.

**Congedi per eventi e cause particolari
(Art. 18 CCNL del 14/9/2000)**

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.

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.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900- 18A1. I permessi per particolari motivi personali previsti dall'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 sono compatibili con quelli previsti dall'art.4 della L.53/2000 ?

La nostra opinione è nel senso della compatibilità dei permessi ex art.4 della legge n.53/2000 con quelli previsti dall'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

In tal senso depongono:

- a) il dato formale dell'art.18 del CCNL del 14.9.2000; infatti il comma 1 di tale articolo espressamente riconosce al lavoratore il diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari di cui all'art.4 della legge n.53/2000; l'ultimo comma dello stesso articolo, invece, conferma la vigenza di permessi retribuiti di cui all'art.19 del CCNL del 6.7.1995;
- b) la diversa causa giustificativa ed il particolare regime dei permessi di cui all'art.4 della legge n.53/2000 e di quelli dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995; infatti, i primi sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente e tassativamente indicati nella stessa norma legale e rappresentano un diritto per il lavoratore (per cui l'amministrazione non può rifiutare la fruizione anche in presenza di precise esigenze organizzative); i secondi invece, hanno una portata generale in quanto il lavoratore può chiederne la fruizione sulla base di qualunque esigenza di carattere personale o familiare; tuttavia, non rappresentano un diritto per il lavoratore stesso, in quanto l'amministrazione può comunque rifiutarne la fruizione ove questa può pregiudicare l'organizzazione e l'operatività degli uffici.

900- 18A2. 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.

900-18A3. 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.

900-18A4. 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.

900- 18A5. 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.

Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)

1. 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.
2. 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.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-11A. Indicazioni generali

900-11A1. 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 adottati 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.

900-11A2. 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.

900-11A3. L'aspettativa per motivi personali è interrotta dalla malattia che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero ?

Siamo del parere che la malattia insorta durante un periodo di aspettativa (non retribuita) per motivi personali ex art.11 del CCNL del 14.9.2000 non interrompa l'aspettativa medesima, anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero.

Infatti, tale evenienza non è prevista dal CCNL che consente, invece, di interrompere l'aspettativa con il rientro in servizio del dipendente (v. art.14 CCNL 14.9.2000).

A sostegno di tale tesi, si evidenzia che quando il CCNL ha voluto riconoscere alla malattia l'effetto di interrompere una assenza effettuata ad altro titolo lo ha fatto espressamente come nel caso dell'art.18, comma 14 del CCNL 6.7.1995.

900-11A4. 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. In base a quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con un parere, pubblicato nella [sezione documentazione](#) del nostro sito istituzionale, anche l'aspettativa per cariche pubbliche elettive non è utile ai fini della maturazione delle ferie, sebbene l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, la equipari al servizio effettivamente prestato.

900-11B. Casistica

900-11B1. E' possibile autorizzare un dipendente allo svolgimento di un incarico di insegnamento annuale conferito dal Provveditorato agli studi ?

Premettiamo che l'art.46, comma 1 del D.Lgs.165/2001 assegna all'Aran compiti di assistenza nei confronti delle amministrazioni rappresentate solo ai fini dell'uniforme applicazione dei **contratti collettivi** da essa sottoscritti ai sensi degli artt.40 e ss. dello stesso decreto legislativo.

Il quesito riguarda questioni applicative di **norme di legge** e, pertanto, non è di competenza di questa Agenzia.

Tuttavia, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione. Se il dipendente è a tempo pieno, per la soluzione del problema è necessario stabilire se l'incarico annuale di insegnamento conferitogli dal Provveditorato agli studi configura un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato oppure no.

Nel primo caso, l'art.53 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che "resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 ..." ; pertanto, in assenza di una diversa espressa disposizione di legge, deve escludersi che il lavoratore possa cumulare due diversi rapporti di lavoro, anche se si colloca in aspettativa. Se, invece, il predetto incarico non configura un rapporto di lavoro subordinato ed il dipendente viene collocato in aspettativa si deve applicare l'art.53, comma 6 lettera e) del D.Lgs.165/2001 che esclude dall'applicazione dei commi da 7 a 13 dello stesso articolo e, quindi, anche dall'obbligo di

autorizzazione, gli incarichi retribuiti (anche occasionali) non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa.

900-11B2. E' possibile concedere un periodo di aspettativa per motivi personali (art 11 CCNL 14.9.2000) ad una dipendente che intenda occuparsi della figlia minore di anni 6 ?

Siamo del parere che non vi siano particolari problemi a concedere, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, un periodo di aspettativa per motivi personali (art 11 CCNL 14.9.2000) ad una dipendente che intenda occuparsi della figlia minore di anni 6 (e non ha alcuna rilevanza il fatto che risulti legalmente separata).

Ricordiamo, però, che in tale ipotesi la dipendente ha diritto, salvo che non abbia già fruito dell'intero periodo di assenza previsto dalla legge, anche ai congedi parentali previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 151/2001, oppure sussistendone i presupposti dei congedi per gravi motivi familiari di cui all'art. 4 della legge n. 53/2000 e all'art. 2 del D.M. n. 278/2000.

Nel caso il vostro dubbio riguardasse la possibilità di cumulare una aspettativa per motivi personali con un periodo di congedo parentale eventualmente fruito in precedenza e non seguito da 6 mesi di servizio attivo, evidenziamo che l'art. 14, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che il divieto di cumulo delle aspettative non riguarda le assenze previste dalla L. 1204/71 (per le quali si veda ora il citato D. Lgs. 151/2001).

**Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio
(Art. 12 CCNL del 14/9/2000)**

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.

**Dichiarazione congiunta n. 23
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina contrattuale relativa alla aspettativa non retribuita per dottorato di ricerca, prevista dall'art. 12 del CCNL del 14.9.2000, sia stata integrata, in senso migliorativo, dall'art. 52, comma 57, della legge n. 448/2001 attraverso il riconoscimento di un più ampio diritto alla fruizione anche di una aspettativa retribuita, sempre per

dottorato di ricerca e che tale integrazione non è in alcun modo in contrasto con la sempre vigente previsione contrattuale. Gli enti, pertanto, accolgono le istanze dei propri dipendenti ove sia accertata la sussistenza delle condizioni prescritte dal legislatore.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-12A1. 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

900-12A2. Il dipendente in aspettativa per dottorato di ricerca con rinuncia alla borsa di studio ha diritto, ai sensi dell'art.52, comma 57

della L.448/2001, alla conservazione della retribuzione di posizione e di risultato in godimento ? Anche in caso di scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di aspettativa o in caso di successive modifiche organizzative ? Se sì, è possibile frazionare in più periodi l'aspettativa in modo da garantire, almeno in parte, l'effettivo espletamento dei compiti ai quali è collegata la retribuzione di posizione e di risultato?

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

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

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

A proposito della retribuzione di risultato, non possiamo che ribadire, invece, quanto già precisato da questa Agenzia in casi analoghi: i relativi compensi possono essere corrisposti solo a fronte di prestazioni effettive di lavoro, opportunamente valutate (positivamente) rispetto agli obiettivi assegnati. Per quanto riguarda, infine, l'eventuale possibilità di frazionare il periodo di aspettativa, si tratta di una ipotesi non prevista espressamente dalla legge; anzi, il fatto che essa si riferisca sempre e soltanto a "il periodo ..." sembra decisamente escludere ogni ipotesi di frazionamento.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-13A1. 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.

900-13A2. E' possibile corrispondere l'indennità di disagio, l'indennità "di presenza" e l'indennità di turno per i periodi di assenza dovuti allo svolgimento delle funzioni connesse alle cariche elettive? Precisiamo che per quanto riguarda, in particolare, l'indennità di turno, i dipendenti interessati sostengono che l'attività svolta in adempimento del mandato elettivo sarebbe del tutto equivalente all'attività svolta in servizio.

La soluzione dovrebbe essere cercata nelle caratteristiche e nelle modalità di erogazione che il CCDI ha stabilito per i suddetti compensi.

Evidenziamo, però, che:

- a) l'indennità di disagio si dovrebbe collegare a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa e, quindi, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva;
- b) Il CCNL, tra i possibili compensi accessori **non prevede in alcun modo "l'indennità di presenza"**;
- c) per ciò che attiene l'indennità di turno, dobbiamo richiamare l'art.22, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 che espressamente prevede l'erogazione della stessa solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (e quindi anche per permessi per mandato elettivo) da parte del dipendente. Non può, inoltre, essere accettata la tesi sostenuta dai dipendenti che fruiscono dei permessi di cui si tratta, secondo la quale vi sarebbe l'equiparazione del servizio prestato presso l'ente di appartenenza e delle funzioni pubbliche elettive svolte presso il diverso ente. Infatti, come risulta evidente:

∅ solo le prime rappresentano una prestazione lavorativa cui si ricollega un trattamento economico; le seconde hanno carattere esclusivamente onorario e quindi non sono in alcun modo assimilabili; sarebbe assurdo ritenere che le funzioni pubbliche siano svolte in turno, con le caratteristiche di cui all'art.22 del CCNL del 14.9.2000;

∅ le funzioni pubbliche, comunque, non sono rese nell'interesse dell'ente di appartenenza, che introduce turni di lavoro per soddisfare sue specifiche esigenze organizzative ed operative.

Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)

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 **legge n.1204/1971** (Si veda ora il D.Lgs. n. 151/2001).

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.

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 termine di cui al comma 2.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-14A. Ipotesi contemplate

900-14A1. 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 e successive modifiche (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.

900-14A2. 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.

900-14A3. 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.

900-14A4. Congedo per gravi motivi familiari ex legge 53/2000 e aspettativa per motivi personali ex art. 11 CCNL 14/9/2000: chiarimenti e valutazione di una pluralità di richieste o di proroghe successive.

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

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

Le due assenze sono tra di loro assimilabili solo ai fini del rispetto della disciplina sul cumulo delle aspettative di cui all'art.14 del CCNL del 14.9.2000 (su questo v. risposta 900-14A3).

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

900-14B. Particolari problemi applicativi.

900-14B1. 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.

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, pareggiate 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

900-15A. Destinatari e presupposti – indicazioni generali

900-15A1. 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.

900-15A2. 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.

900-15A3. Individuazione dei beneficiari dei permessi per il diritto allo studio: che rapporto esiste tra le varie ipotesi di priorità contemplate nelle lettere a), b) e c) dell'art.15, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 ? Quando devono essere presentati i certificati necessari a giustificare le ore di assenza e la concessione dei permessi ?

La disciplina del diritto allo studio, ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14/9/2000, al comma 4, stabilisce che: "qualora il numero delle richieste superi il limite massimo.....si rispetta il seguente ordine di priorità"; ciò significa che i dipendenti che si trovano nelle condizioni stabilite nella lettera a) hanno la precedenza rispetto ai dipendenti che si trovano nelle condizioni descritte nella lettera b).

Quanto alla certificazione per giustificare le ore di assenza, e conseguentemente concedere i relativi permessi, il comma 7 dello stesso art.15, dispone che i dipendenti interessati sono tenuti a presentare dapprima il certificato di iscrizione e, alla fine dei corsi, l'attestato di partecipazione alle lezioni.

Il contratto collettivo, pur richiedendo il requisito della necessaria giustificazione di periodi di permesso, non incide sulla determinazione del dipendente in ordine al momento in cui frequentare i corsi o sostenere gli esami; pertanto, qualora gli esami, ai quali era finalizzata la frequenza di corsi per i quali il dipendente ha fruito di permessi, sono sostenuti nell'anno solare successivo, l'obbligo di certificazione che legittima i permessi già goduti dovrà essere assolto al termine di ogni anno solare.

900-15A4. 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.

900-15A5. 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 fruito devono coincidere con le ore di lezione effettivamente seguite e documentate.

900-15A6. I permessi per il diritto allo studio possono essere concessi agli studenti fuori corso ? Spettano per la preparazione della tesi di laurea ?

Riteniamo utile fornire le seguenti informazioni:

- 1) i permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14/9/2000;
- 2) non sono consentiti permessi per la preparazione della tesi di laurea.

900-15A7. 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 ricomprensivi 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.

900-15A8. 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.

900-15A9. E' possibile avere qualche chiarimento sui permessi per il diritto allo studio, con particolare riguardo alla necessità di produrre la prescritta documentazione giustificativa delle assenze? Come si deve comportare l'amministrazione se il dipendente sostiene gli esami ai quali era finalizzata la frequenza dei corsi nell'anno solare successivo?

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) la disciplina prevista nell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 ripete, in termini, sostanzialmente analoghi, la precedente regolamentazione pubblicistica dell'istituto contenuta nell'art.24 del DPR n.333/1990 e nell'art.3 del DPR n.395/1988; conseguentemente, in materia possono trovare applicazione i medesimi orientamenti interpretativi già consolidatisi sulla base di tale regolamentazione;
- b) in base alla disciplina prevista, la produzione dei documenti relativi alla iscrizione ai corsi, alla partecipazione agli stessi ed agli esami sostenuti costituiscono elementi essenziali per la fruizione delle 150 ore di permesso; la mancanza di tale documentazione determina l'applicazione del particolare meccanismo "sanzionatorio", previsto dall'art.15 del CCNL del 14.9.2000, in virtù del quale i periodi di permesso fruiti sono considerati come aspettativa (non retribuita) per motivi personali;
- c) il contratto collettivo, pur richiedendo il requisito della necessaria giustificazione di periodi di permesso, non ha inteso incidere sulla determinazione del dipendente in ordine al momento in cui frequentare i corsi o sostenere gli esami, anche universitari, previsti nell'ambito del corso di studi prescelto; pertanto qualora gli esami, ai quali era finalizzata la frequenza di corsi per i quali il dipendente ha fruito di permessi, sono sostenuti, in base all'ordinamento scolastico o universitario, nell'anno solare successivo, l'obbligo di certificazione che legittima i permessi già goduti dovrà essere assolto a tale data; analogo discorso può valere per gli esami universitari sostenuti nella sessione invernale atteso che gli stessi si svolgono nei primi mesi dell'anno solare successivo a quello di fruizione dei permessi; ciò non toglie, con riferimento, a tale ultima situazione, che il dipendente debba comunque giustificare prima di tale momento i permessi fruiti per la sola frequenza dei corsi (in base al preciso riferimento contrattuale alla durata dell'anno solare ai

fini della determinazione del numerosi dipendenti da ammettere al beneficio, si esclude, comunque, che il lavoratore possa utilizzare nell'anno successivo le eventuali ore di permesso non fruite nell'anno in cui gli erano state riconosciute).

900-15B. Contratti a termine e contratti part-time

900-15B1. 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-datatore 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.

900-15B2. 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.

900-15C. Cumulabilità con altre assenze

900-15C1. Il personale che fruisce 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.

900-15D. Casistica

900-15D1. E' possibile fruire dei permessi per il diritto allo studio per partecipare ai corsi volti al conseguimento della patente europea del computer ?

L'art. 15, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 consente di utilizzare i permessi per il diritto allo studio "...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, pareggiate 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."

Per la soluzione del problema, è dunque necessario stabilire se la patente europea del computer ("European computer driving licence" - ECDL) rientri in tale previsione.

In base a un protocollo di intesa con l'AICA (Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico), il Ministero della Pubblica Istruzione ha adottato ECDL come standard per la certificazione delle competenze informatiche nella scuola ed ha previsto che essa possa essere utilizzata come credito formativo negli esami di stato per il diploma di maturità.

L'AICA è l'ente referente per l'Italia del Council of European Professional Informatic Societies al quale fa capo anche il programma ECDL riconosciuto dall'Unione Europea.

L'ECDL è costituita da un diploma (patente) che l'AICA, in quanto gestore italiano del programma ECDL, rilascia a chi ha superato sette esami.

In applicazione delle norme comunitarie fissate dal programma ECDL, l'AICA individua gli istituti di istruzione secondaria superiore da accreditare come sedi di esame ECDL, secondo modalità dalla stessa definite.

Gli istituti accreditati potranno inoltre svolgere corsi di preparazione agli esami rivolti anche a studenti di altre istituzioni scolastiche (si veda per maggiori dettagli la nota circolare n. 482 del 2.2.2000 sul sito internet del Ministero della Istruzione).

Da quanto rappresentato, dovrebbe emergere chiaramente, a nostro modo di vedere, che l'ECDL potrebbe essere equiparato sostanzialmente ad un attestato professionale e come tale legittimante la concessione al dipendente che ne faccia richiesta dei permessi per motivi di studio di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000. Su tale punto, della qualificazione e del riconoscimento della patente europea, tuttavia, riteniamo che, opportunamente, dovrebbero essere acquisiti anche gli eventuali specifici orientamenti formulati dalle autorità competenti (Ministero Pubblica Istruzione; Ministero Lavoro e delle Politiche sociali; leggi regionali).

900-15D2. I permessi per il diritto allo studio spettano anche per la partecipazione a stages formativi ?

Riteniamo che il problema debba essere risolto secondo principi di logica e ragionevolezza, tenendo conto delle finalità che sono alla base dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, se il dipendente è stato autorizzato a partecipare ad un corso (rientrante, per le sue caratteristiche, tra quelli previsti al citato art.15 del CCNL del 14.9.2000) che prevede, ai fini del rilascio del titolo di studio legale o

dell'attestato professionale, anche la necessaria partecipazione a stage formativi, riteniamo che allo stesso possano essere certamente riconosciute le ore di permesso.

Infatti, a nostro avviso, lo stage, come configurato nell'ambito del corso, rappresenta un momento di formazione pratica che necessariamente si aggiunge a quella meramente teorica. Pertanto, sarebbe illogico escludere la fruizione dei permessi da parte del dipendente per frequentare il corso, in quanto ciò equivarrebbe ad una vanificazione dello stesso, dato che verrebbe meno un profilo rilevante ai fini del rilascio del titolo di studio o professionale. Evidentemente, la frequenza dello stage dovrà essere adeguatamente giustificata attraverso attestati di partecipazione, secondo le regole generali dell'art.15, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

900-15D3. Il lavoratore iscritto ai corsi volti al conseguimento dei master universitari di primo e secondo livello può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio ?

L'art. 15, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 consente di utilizzare i permessi per il diritto allo studio "...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".

L'art.3 del DM n.509 del 3.11.1999 stabilisce che i titoli di studio di primo e di secondo livello rilasciati dalle Università sono i seguenti: laurea; laurea specialistica; diploma di specializzazione; dottorato di ricerca. Tuttavia, lo stesso articolo stabilisce anche che le Università possono attivare, disciplinandoli nei regolamenti didattici di ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento della laurea o della laurea specialistica, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello. Anche a voler ritenere che non si tratti di veri e propri titoli di studio, i master devono essere considerati, a nostro avviso, come attestati post-universitari riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Sembra confermare tale tesi anche il fatto che, tanto per fare un esempio, l'art.1 del DM n. 10698 del 18.2.2003 menziona espressamente i master universitari di primo e di secondo livello tra i titoli universitari post-laurea riconosciuti ai fini dell'applicazione della lettera a) del comma 2 dell'art. 9 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 maggio 2001, n. 285 (concorsi per diplomatici).

Pertanto, riteniamo che il dipendente abbia diritto ai permessi richiesti, nel rispetto delle altre previsioni dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000.

900-15D4. Il lavoratore che, ai fini dell'iscrizione all'albo degli psicologi, sta effettuando il prescritto tirocinio obbligatorio per l'ammissione all'esame di stato, può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio ?

Ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 i permessi per il diritto allo studio

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, pareggiate 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."

Non crediamo che la partecipazione al tirocinio obbligatorio per l'ammissione all'esame di stato ai fini dell'iscrizione all'albo degli psicologi rientri nella previsione della citata clausola contrattuale.

900-15D5. Il dipendente iscritto a corsi Universitari in videoconferenza o ai corsi del CEPU può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio ?

L'art.15, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i permessi per il diritto allo studio "...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, pareggiate 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...".

Il fatto che il corso sia seguito da casa, in videoconferenza, non osta alla concessione del permesso, purché siano rispettate tutte le altre condizioni espressamente richieste dalla clausola contrattuale.

Pertanto, mentre riteniamo che il corso organizzato dal CEPU non consenta di fruire dei permessi per il diritto allo studio (non ci risulta, infatti, che il CEPU rilasci titoli di studio universitari riconosciuti dall'ordinamento pubblico), nel caso del corso organizzato dall'Università saremmo orientati a dare parere positivo, a condizione che:

- si tratti di un corso volto al conseguimento di un titolo di studio universitario o post-universitario riconosciuto dall'ordinamento;
- il dipendente risulti regolarmente iscritto;
- il dipendente presenti tutta la prescritta documentazione (v. risposta 900-15A9 - in particolare, sembra necessario un certificato dell'Università che attesti in quali giorni il dipendente ha seguito le lezioni in videoconferenza in orari coincidenti alle ordinarie prestazioni lavorative).

900-15D6. Un dipendente è iscritto ad un corso universitario in città diversa e piuttosto lontana da quella sede di servizio; deve frequentare una lezione dalle 17 alle 19 della giornata del giovedì; considerate le esigenze di viaggio, può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio per tutta la giornata del giovedì e per la giornata del venerdì ?

La disciplina contrattuale dei permessi per il diritto allo studio ricalca quella di precedente stampo pubblicistico e non vi sono motivi giuridicamente rilevanti per discostarsi da alcuni orientamenti applicativi ormai consolidatisi nella prassi; tra questi v'è quello di ritenere che nelle 150 ore di permesso retribuito deve essere compreso anche il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi.

Il lavoratore deve però esercitare il suo diritto nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, evitando ogni forma di abuso e contemperando, nella misura più ampia possibile, l'utilizzo dei permessi con le esigenze funzionali degli uffici e con gli obblighi di lavoro (il che significa anche cercare, ove possibile, una Università più vicina).

Ciò premesso, considerato che il permesso per il diritto allo studio rappresenta una particolare forma di esonero temporaneo dalla prestazione lavorativa che si giustifica solo se il dipendente deve frequentare, durante l'orario di lavoro, uno dei corsi indicati nell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 (o se deve sostenere i relativi esami), sarebbe stato interessante sapere qual'è il normale orario di lavoro del dipendente nella giornata del giovedì. Siamo infatti del parere che: § se l'orario della lezione (17-19) si colloca al di fuori dell'orario di lavoro, il lavoratore non ha diritto al permesso per il diritto allo studio, né per la giornata del giovedì né per la giornata del venerdì;

§ se, invece, la lezione si colloca all'interno dell'orario di lavoro, egli, come già detto, può pretendere il permesso anche per il tempo impiegato per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi, pur essendo auspicabile la ricerca di soluzioni alternative che contemperino il diritto allo studio del dipendente con le esigenze di servizio;

§ escludiamo, per rispetto ai criteri di correttezza e buona fede, che possa ipotizzarsi un tempo di viaggio irragionevolmente superiore al tempo di partecipazione ai corsi;

§ in entrambi i casi, escludiamo, allora, che il lavoratore abbia diritto al permesso per la giornata del venerdì; in tale giornata il dipendente potrà utilizzare, secondo le proprie autonome valutazioni, le ferie o l'aspettativa per motivi personali o uno dei tre giorni annuali di permesso retribuito di cui all'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995.

Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)

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.

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.

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.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-9A1. Qual è il trattamento economico spettante, in caso di richiamo alle armi, agli ufficiali delle forze di completamento? Quello previsto dall'art.9 del CCNL del 14.9.2000 o quello previsto dall'art. 25, comma 8 D.Lgs.215/2001?

L'art.25, comma 8 del D.Lgs.215/2001 stabilisce che "agli ufficiali delle forze di completamento, che siano lavoratori dipendenti pubblici, chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate ed attribuite ai sensi dell'articolo 28, comma 5, e limitatamente al periodo di effettiva permanenza nelle posizioni precedentemente individuate, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovute dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato."

Si tratta di una norma di legge vincolante per tutti i datori di lavoro pubblici, indipendentemente dalle previsioni della contrattazione collettiva; essa non riguarda, però, ogni ipotesi di richiamo alle armi, perché è applicabile solo agli ufficiali delle forze di completamento, che siano lavoratori dipendenti pubblici, chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento.

Ove non ricorrano i presupposti per l'applicazione della norma in esame, il trattamento economico in caso di richiamo alle armi è quello disciplinato dall'art.9, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 (gli enti devono corrispondere solo l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza).

900-9A2. Al dipendente richiamato alle armi ai sensi art.25, comma 8, del D.Lgs. 215/2001, l'ente deve comunque corrispondere ex quota di I.I.S, corrispondente alla categoria ricoperta dal dipendente?

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

**CAPO V
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

(Gli ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN sono collocati dopo l'art. 6 del CCNL del 14.9.2000)

**Rapporto di lavoro a tempo parziale
(Art. 4 CCNL del 14/9/2000)**

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

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 (Comma aggiunto dall'art.11 del CCNL del 22.1.2004).

2bis. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con

riferimento alla retribuzione di posizione

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.

4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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:

- a. ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- 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;
- c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

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.

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 scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

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.

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.

**Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
(Art. 5 CCNL del 14/9/2000)**

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.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

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);

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);

c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

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.

**Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
(Art. 6 CCNL del 14/9/2000)**

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.

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.

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.

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)^(così sostituito dall'Art. 15 CCNL del 5/10/2001) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

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 % .

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%.

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.

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 **astensione obbligatoria** dal lavoro previsto dalla **L.n. 1204/71**^(ora congedo di maternità ex D.Lgs. n. 151/2001), 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.

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.

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.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900- 4A. Il limite del 25%

900-4A1. 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%).

900-4B. Destinatari

900-4B1. 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.

Tuttavia, l'art. 11 del CCNL del 22/1/2004 ha inserito, all'art. 4 del CCNL del 14/9/2000, il comma 2 bis che sancisce la possibilità, per gli enti privi di dirigenza, di individuare le posizioni organizzative che (per specifiche esigenze organizzative e/o a termine) possono essere conferite anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%).

900-4B2. 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 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 (ma vedi quanto oggi previsto dall'art.11 del CCNL del 22.1.2004).

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.

900-4B3. 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.

900-4C. Trasformazione del rapporto di lavoro

900-4CA. ...da tempo pieno a tempo parziale

900-4CA1. 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."

900-4CA2. 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.

900-4CA3. 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).

900-4CA4. E' possibile trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale durante un periodo di congedo parentale ?

Non ci risulta che esista una disposizione di legge o contrattuale che vieti tale operazione; pertanto, crediamo che non vi siano ostacoli di sorta alla concessione del part-time alla vostra dipendente in "maternità facoltativa". In ogni caso, la trasformazione del rapporto non è mai automatica, ma richiede sempre la sottoscrizione del contratto previsto dall'art. 4, comma 13 del CCNL del 14.9.2000. Il datore di lavoro, infine, può sempre rinviare di sei mesi la decorrenza della trasformazione, per tutelare eventuali esigenze organizzative.

900-4CB. ... da tempo parziale a tempo pieno

900-4CB1. Un dipendente assunto con contratto part-time ha chiesto di trasformare il rapporto a tempo pieno prima dei tre anni dalla data di assunzione. E' possibile accogliere tale richiesta, tenuto conto che essa risponde anche alle esigenze dell'ente?

L'art. 4, comma 15 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "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".

E' tuttavia evidente, che se il dipendente ha il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto solo dopo un triennio dalla data di assunzione nulla vieta all'ente che abbia la disponibilità del posto in organico e che ritenga tale scelta rispondente alle sue esigenze organizzative e di servizio (anche in base alle previsioni della programmazione dei fabbisogni):

- di proporre al dipendente una trasformazione anticipata del rapporto;
- di accogliere analoga richiesta da questi formulata; il fatto che sia anticipata rispetto ai tre anni comporta solo che il dipendente non può pretendere la trasformazione, ma non vieta all'ente di accoglierla se lo ritiene funzionale alle sue esigenze.

Non è invece possibile trasformare il rapporto con decisione unilaterale dell'ente: è sempre necessario l'accordo delle parti.

900-4CB2. 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.

900-4CB3. Ulteriori chiarimenti sulle modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e di ritorno a tempo pieno.

La costituzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale, in base alla vigente disciplina legale e contrattuale, può avvenire solo nel rispetto delle distinte

procedure previste in generale nei commi 3 e 4 dell'art. 4 del CCNL del 14.9.2000.

In particolare, nel caso di trasformazione del rapporto ad iniziativa del dipendente e di mancata attuazione da parte dell'ente dello specifico percorso stabilito nel comma 3 del citato CCNL del 14.9.2000, dovranno trovare applicazione le previsioni del comma 4 dello stesso articolo.

In proposito, con riferimento a tali ipotesi di trasformazione, dobbiamo ricordare che:

- a) l'articolazione e la distribuzione dell'orario di lavoro devono essere necessariamente concordate tra datore di lavoro e lavoratore (art. 5, c. 3, del CCNL del 14.9.2000) e devono risultare nel contratto di lavoro a tal fine sottoscritto (art. 4, c. 13, del CCNL del 14.9.2000);
- b) il dipendente che ha ottenuto la trasformazione potrà tornare a tempo pieno al termine di un biennio della stessa (art. 4, c. 14), ma anche prima qualora in organico vi sia la disponibilità di un posto a tempo pieno;
- c) al fine del ritorno a tempo pieno, il dipendente presenterà una specifica domanda che dovrà essere valutata dall'ente, in relazione ai profili organizzativi e di spesa sottostanti alla previsione dell'art. 5, c. 1, secondo periodo del 14.9.2000;
- d) nel caso di trasformazione del rapporto a seguito di iniziativa del dipendente, ai sensi dell'art. 4, c. 4, del 14.9.2000, continua a trovare applicazione la disciplina già contenuta nell'art. 1, c. 59, della legge n. 662/1996 e nell'art. 39, c. 27, della legge n. 449/1997 concernente la quantificazione e le modalità di utilizzo di risparmi derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale (art. 4, c.6, del CCNL del 14.9.2000 e art. 15,c.1, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999)

900-4CB4. E' possibile, in costanza di malattia, il ritorno a tempo pieno di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ?

Ai sensi dell'art.4, comma 14 del CCNL del 14.9.2000 "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 scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico".

La clausola contrattuale attribuisce al dipendente un vero e proprio diritto soggettivo che, in assenza di una diversa espressa indicazione contrattuale, non riteniamo possa essere limitato dallo stato di malattia del dipendente medesimo.

Pertanto:

Ø se la domanda è stata presentata dopo due anni dalla trasformazione del rapporto, l'interessato ha diritto di tornare a tempo pieno anche se non v'è disponibilità di posti di organico (in soprannumero);

Ø se, invece, la domanda è stata presentata prima dello scadere del biennio, l'interessato ha diritto di tornare a tempo pieno solo in presenza di posti di organico disponibili.

900-4D. Articolazione oraria e sue modificazioni

900-4D1. 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".

900-4D2. E' possibile inserire nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale delle clausole elastiche sull'articolazione oraria della prestazione ?

L'art.2, comma 2 del D.Lgs.61/2000 stabilisce che nel contratto di lavoro a tempo parziale "è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno".

Non ci si lasci ingannare dal fatto che la norma consente anche clausole difformi; occorre infatti sottolineare che la loro applicabilità è espressamente subordinata ad una specifica disciplina dei contratti collettivi (attualmente inesistente).

Pertanto, la clausola elastica suggerita, al momento, è inammissibile.

900-4D3. Quand'è che l'ente può stabilire unilateralmente, ai sensi dell'art.4, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, il tipo di articolazione della prestazione part-time e la sua distribuzione ? Dopo la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, è possibile che l'ente modifichi, con atto unilaterale, l'articolazione e la distribuzione dell'orario individuale di lavoro ?

Riteniamo utile precisare quanto segue:

a) l'art.4, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, riguarda prioritariamente i posti della dotazione organica non coperti al momento della trasformazione (come dimostrato dalla circostanza che la stessa clausola prevede sia il preventivo intervento nell'ambito della programmazione di fabbisogni, sia la copertura dei posti a tempo parziale risultanti dalla trasformazione innanzitutto sulla base delle richieste del personale già in servizio e in subordine, per la quota che residua, mediante assunzioni dall'esterno);

b) solo per i posti trasformati a tempo parziale, ai sensi dell'art.4, comma 3, e nel rispetto delle condizioni ivi previste, l'ente può preventivamente stabilire unilateralmente il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione;

c) in ogni caso, sia nel caso dell'art.4, comma 3, che in quello dell'art.4, comma 4, una volta stabiliti nel contratto individuale a tal fine stipulato sia il tipo di articolazione che la distribuzione dell'orario di lavoro non sono consentiti interventi modificativi unilaterali ad opera del solo datore di lavoro; le modifiche unilaterali sono espressamente escluse dall'art.3 del D.Lgs.n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni (che sul punto ha confermato le indicazioni della sentenza 210/1992 della Corte dei Conti);
d) la contrattazione collettiva non ha disciplinato le cosiddette "clausole elastiche" previste dal medesimo D.Lgs.n.61/2000 come unico strumento a disposizione del datore di lavoro per modificare unilateralmente, alle condizioni e nei limiti ivi espressamente previsti, la durata e la distribuzione dell'orario del dipendente con rapporto a tempo parziale.

900-4D4. 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.

900-4D5. 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.

900-4D6. La proposta di articolazione della prestazione lavorativa settimanale avanzata da un dipendente in part-time varia da 21 ore settimanali a 41 ore settimanali. È praticabile tale proposta, anche se per alcune settimane viene superato l'orario a tempo pieno ordinario? Il contratto di part-time conseguente è di tipo misto?

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

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

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

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

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

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

900-4D7. 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.

900-4D8. 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).

900-4D9. Un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha chiesto di modificare il rapporto in essere prevedendo una ulteriore riduzione della prestazione lavorativa: l'ente è obbligato ad accogliere tale richiesta ?

In linea di principio, la trasformazione di un rapporto di lavoro part-time con prestazione di 30 ore settimanali in uno, sempre part-time, con diversa articolazione della prestazione (nel vostro esempio 20 ore settimanali) è senz'altro possibile.

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.

Tuttavia il dipendente risulta pur sempre vincolato dal contratto individuale che ha precedentemente sottoscritto con l'ente.

Pertanto, per una simile modifica, è necessario l'accordo delle parti (nel vostro caso lo conferma indirettamente anche l'art. 5, comma 3, del CCNL del 14.9.2000) e non devono sussistere 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 se si fosse trattato di uno dei posti di cui all'art. 4, comma 3 dello stesso CCNL l'articolazione della prestazione e la sua distribuzione sarebbero stati quelli predefiniti dagli enti)].

Pertanto, l'ente non è obbligato ad accogliere la richiesta della dipendente e può anche respingerla ove la giudichi in contrasto con le proprie esigenze organizzative.

900-4D10. 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.

900-4D11. Quand'è che il rapporto di lavoro del personale insegnante ed educativo delle scuole materne e degli asili nido può considerarsi a tempo parziale ? In caso di part-time, come deve essere rideterminata la retribuzione ?

a) abbiamo già avuto modo di precisare che per il personale insegnante ed educativo delle scuole materne e degli asili nido, perché il relativo rapporto di

lavoro possa considerarsi a tempo parziale, è necessario che l'orario di lavoro, così come chiaramente determinato dall'art.30 e dall'art.31 del CCNL del 14.9.2000, sia rideterminato in riduzione sia per le 30 ore relative al rapporto diretto educatore-bambino, sia per le ulteriori 20 ore (mensili) destinate alle attività integrative; infatti l'ordinario orario di lavoro del predetto personale non si esaurisce solo nelle prestazioni destinate al rapporto diretto con i bambini ma ricomprende, in modo inscindibile, anche le ulteriori 20 ore mensili destinate alle attività aggiuntive indicate e specificate nei commi 2 e 3 del citato art.31 del CCNL del 14.9.2000;

b) qualora venga posto in essere un rapporto di lavoro a tempo parziale relativamente a personale insegnante ed educativo delle scuole materne e degli asili nido, (con riduzione sia dell'orario di attività didattica che di quello destinato alle attività integrative, secondo quanto detto al punto a), la retribuzione sarà determinata (art. 6, commi 1 e 9) in misura strettamente proporzionale alla durata della prestazione lavorativa concordata e risultante dallo specifico contratto individuale, in forma scritta, richiesto tassativamente dal D.Lgs. n. 61/2000 e dall'art.4, c. 13, del CCNL del 14.9.2000;

c) con riferimento, poi agli elementi accessori del trattamento economico, sempre nel caso che il rapporto di lavoro, secondo quanto detto al punto 1, possa considerarsi a tempo parziale, si procederà ad una riduzione sia dell'indennità professionale (di cui all'art. 37, c. 1, lett. d), del CCNL del 6.7.1995) nonché dell'indennità di tempo potenziato (di cui all'art. 37, c. 2, del CCNL del 6.7.1995) proporzionale alla durata della prestazione lavorativa, secondo le prescrizioni dell'art 6, commi 1,9, e 10, del CCNL del 14.9.2000);

d) aggiungiamo, conclusivamente, che quanto sopra detto vale sia in presenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato che a termine; inoltre la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale può avvenire solo a seguito di trasformazione di un precedente rapporto a tempo pieno su domanda del dipendente (art. 4, c. 4, del CCNL del 14.9.2000) oppure a seguito di assunzione di un lavoratore su posto a tempo parziale, istituito dell'ente ai sensi dell'art. 4, c. 3, dello stesso CCNL.

900-4D12. Trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro del personale educativo degli asili nido; qual'è l'orario a tempo pieno di riferimento? E' quello previsto per tutti i dipendenti (36 ore settimanali) o l'orario settimanale previsto per tale specifica categoria di personale?

Nel confermare quanto già precisato nella precedente risposta, siamo del parere che, tenuto conto del particolare orario di lavoro del personale educativo degli asili nido, mediamente inferiore rispetto a quello previsto per il restante personale dell'ente, la nozione di "tempo pieno" coincida con l'orario normale di lavoro fissato dall'art.31 del CCNL del 14.9.2000; la ragionevolezza di questa lettura sembra confermata dalla definizione di "tempo pieno" contenuta nell'art.1, comma 2 lettera a) del D.Lgs.61/2000 e successive modifiche (v. da ultimo art.46 D.Lgs. 276/2003).

900-4E. Trattamento economico – indicazioni generali

900-4E1. 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 e successive modifiche.

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 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.

900-4E2. 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.

900-4E3. Quali sono gli effetti sulla 13[^] 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[^] 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[^] mensilità.

900-4E4. 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 Tavolo di coordinamento giuridico che si è espresso per il riconoscimento dell'assegno per aggiunta di famiglia, anche nel periodo di mancata effettuazione di ogni prestazione lavorativa.

900-4E5. Qual è, per i dipendenti in part-time la 'paga base' per determinare la retribuzione imponibile ai fini Inail ?

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

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

900-4F. Incompatibilità

900-4F1. 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 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 (si veda anche quanto stabilito, per i Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, per i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, per le comunità montane e le unioni di comuni dall'art.1, comma 557 della L.311/2004).

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 esercitino 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.

900-4F2. E' possibile chiarire il regime delle incompatibilità in caso di part-time ? In particolare, è possibile che un dipendente part-time abbia un secondo rapporto di lavoro con un'altra pubblica amministrazione ? E' possibile avere due rapporti di lavoro part-time con lo stesso ente ?

Si devono distinguere due casi:

a) Part-time superiore al 50%.

Si applica il regime generale delle incompatibilità previsto dall'art.53 del D.Lgs.165/2001, che vieta il cumulo di impieghi (ma si veda quanto stabilito, per i Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, per i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, per le comunità montane e le unioni di comuni dall'art.1, comma 557 della L.311/2004).

b) Part-time non superiore al 50%.

L'art.4, comma 7 del CCNL del 14.9.2000, facendo proprie le previsioni della L.662/96 e successive modifiche, stabilisce che "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." La clausola contrattuale rinvia espressamente alle vigenti norme sulle incompatibilità, né poteva essere altrimenti, trattandosi di materia non

contrattuale.

In sostanza, quando la prestazione lavorativa a tempo parziale non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, il dipendente può svolgere un'altra attività lavorativa subordinata alle dipendenze di soggetti privati o autonoma, anche comportante l'iscrizione ad albi professionali, sempre che non sussistano elementi di conflitto d'interesse o di incompatibilità, generale o particolare, preventivamente individuati dagli enti (v. art.4, commi 8 e 9 CCNL 14.9.2000 e norme in essi richiamate).

Per ciò che attiene, invece, alla possibilità di un secondo impiego con un'altra amministrazione pubblica, bisogna distinguere. Infatti:

Ø per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche diverse dagli enti locali è ancora operante il divieto generale stabilito dall'art.1, comma 58 della L.662/96;

Ø per i soli dipendenti degli enti locali, invece, tale divieto è stato superato dall'art.92, comma 1 del D.Lgs.267/2000 e dal già citato art.1, comma 557 della L.311/2004.

Pertanto, un ente locale può procedere alla assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro ente locale purché siano rispettate le previsioni dell'art.92, comma 1 del D.Lgs.267/2000 o dell'art.1, comma 557 della L.311/2004.

Quanto alla possibilità di due rapporti part-time al 50% con lo stesso ente, tale possibilità sembra esclusa dalla lettera dell'art.92, comma 1 del D.Lgs.267/2000 che parla di "altri enti".

900-4G. Part-time orizzontale – trattamento economico

900-4G1. 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.

900-4G2. 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.

(Si vedano, in tale materia, anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001).

900-4G3. 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. (Si vedano, in tale materia, anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001).

900-4G4. La risposta precedente sembra affermare il principio che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale debba essere riproporzionato anche il compenso orario spettante per le eventuali ore aggiuntive. Ma un'ora di lavoro non è sempre un'ora di lavoro, anche se effettuata dal dipendente in part-time orizzontale? Per quale motivo si deve riproporzionare anche la sua retribuzione oraria?

Pensiamo che il quesito sia stato originato, con ogni probabilità, da un equivoco: quello di ritenere che, in caso di part-time orizzontale, la base sulla quale calcolare il compenso per le ore aggiuntive debba essere ottenuta dividendo la retribuzione globale di fatto di cui all'art.52, comma 2 lett. d) del CCNL del 14.9.2000 percepita dal dipendente in part-time per il divisore 156 (art.52, comma 3 del CCNL del 14.9.2000).

Ovviamente, non può essere così.

La retribuzione globale di fatto mensile del dipendente in part-time orizzontale, proprio perché "di fatto" è necessariamente proporzionata alla durata della prestazione del part-time (questo è il senso della risposta 900-4G3); l'errore riguarda l'applicazione del divisore; del resto lo stesso art.52, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, con riferimento all'ipotesi dell'orario ridotto di cui all'art.22 del CCNL dell'1.4.1999, prevede espressamente un ricalcolo del medesimo divisore, operazione che dovrà esser ripetuta anche in caso di part-time orizzontale.

Se si considera che il divisore 156 è calcolato convenzionalmente moltiplicando 26 giorni di lavoro mensile (30 giorni del mese - le domeniche) x 6 ore al giorno è possibile calcolare con una semplice proporzione il divisore applicabile

in caso di part-time: così in caso di part-time orizzontale al 50% il divisore sarà 78, pari alla metà di quello ordinario, mentre in caso di part-time orizzontale al 75% il divisore sarà 104, pari ai 2/3 di quello ordinario.

900-4G5. 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.

(Si vedano, in tale materia, anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001).

900-4G6. 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.

900-4G7. Secondo il CCNL, la tariffa del lavoro aggiuntivo prestato dal personale in part-time deve essere calcolata sulla retribuzione globale di fatto percepita dal dipendente nel mese in cui è stata effettuata la prestazione stessa; questo può creare qualche problema se, nel mese di riferimento, al dipendente sono state corrisposte somme arretrate che fanno lievitare sensibilmente l'importo della retribuzione globale di fatto: in simili casi, è possibile escludere dalla base di calcolo tali somme arretrate ?

a) la disciplina del trattamento economico del lavoro aggiuntivo prestato dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova il suo fondamento nell'art.3 del D.Lgs.n. 61/2000, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché nell'art.6, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, che a tal fine prescrivono che esso debba essere calcolato sulla base della retribuzione globale di fatto percepita dal dipendente nel mese in cui è stata effettuata la prestazione

stessa;

b) la nozione di retribuzione globale di fatto è chiaramente indicata nell'art.52, comma 2, lettera d) del CCNL del 14.9.2000 che esclude dalla stessa solo 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;

c) conseguentemente, se nel mese di riferimento al dipendente sono stati corrisposti compensi per lavoro aggiuntivo relativi a prestazioni rese in precedenti periodi temporali, questi non possono essere esclusi dal computo, stante la precisa prescrizione legale e contrattuale.

900-4G8. 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.

900-4G9. 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.

900-4H. Part-time verticale – indicazioni generali

900-4H1. 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.

900-4I. Part-time verticale - Trattamento economico

900-411. 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.

900-412. E' possibile chiamare al lavoro il personale con part-time verticale nelle giornate che non siano normalmente destinate all'attività lavorativa ?

Siamo del parere che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale si applichi unicamente la disciplina speciale contenuta nell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 e nell'art.15 del CCNL del 5.10.2001.

In particolare, l'art. 6, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 15 del CCNL del 5.10.2001 stabilisce che "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 ..." (si tratta di una previsione del tutto analoga a quella dell'art. 3, comma 5 del D. Lgs. 61/2000).

Deve pertanto escludersi la possibilità di chiamare al lavoro tale personale nelle giornate che non siano normalmente destinate all'attività lavorativa.

900-413. E' possibile chiarire in dettaglio la disciplina dello straordinario elettorale per i dipendenti in part-time verticale ?

In caso di straordinario elettorale effettuato dal dipendente in part-time verticale, deve essere applicato l'art.16 comma 4 del CCNL del 5.10.2001, secondo il quale "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". Questo significa che se lo straordinario elettorale è effettuato dal dipendente in part-time verticale nel limite e secondo la disciplina del richiamato art.6, comma 5 primo periodo, troverà applicazione la maggiorazione prevista dallo stesso comma 5, secondo periodo; se invece lo straordinario elettorale è effettuato oltre il limite e/o in deroga alla disciplina ivi prevista, troveranno applicazione, in ogni caso, le maggiorazioni previste nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Esemplificando:

Ø fino al limite del 10% (art.6, commi 2 e 5 CCNL 14.9.2000):

· se lo straordinario è effettuato in una giornata in cui è prevista in via ordinaria l'attività lavorativa del dipendente in part-time verticale, si dovrà

applicare la maggiorazione prevista dall'art.6, comma 5 secondo periodo del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche;

· se, invece, il dipendente in part-time verticale viene chiamato a rendere una prestazione di lavoro straordinario elettorale in una giornata in cui non è prevista la sua attività lavorativa, si dovranno applicare le maggiorazioni previste dall'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Ø oltre il limite del 10%, che comunque non dovrebbe essere mai superato, si applicano, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Se lo straordinario elettorale è effettuato nel giorno di riposo settimanale, il dipendente ha anche diritto al riposo compensativo (art.39, comma 3 CCNL 14.9.2000 e successive modifiche).

900-4L. Part-time e assenze (con particolare riguardo al part-time verticale)

900-4LA. ferie

900-4LA1. 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.

900-4LA2. 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.

900-4LA3. 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 fruito 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 fruito 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.

900-4LA4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale verticale a tempo pieno, cosa accade dei giorni di ferie maturati nell'ambito del rapporto di lavoro part-time ? Devono essere riproporzionati ? E i permessi ex art. 19 del CCNL del 6.7.1995 ?

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in rapporto a tempo pieno, riteniamo che il dipendente debba conservare i giorni di **ferie** nella misura maturata nell'ambito del rapporto a tempo parziale, utilizzandoli poi nell'ambito del rapporto a tempo pieno; diversamente ritenendo, verrebbe a determinarsi un evidente contrasto con la regola, sancita nell'art.6,c.8, del CCNL del 14.9.2000, che prevede il necessario riproporzionamento di giorni di ferie in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, con un ingiustificato vantaggio per il dipendente; infatti, i giorni di ferie maturati in misura ridotta in conseguenza della minore durata della prestazione lavorativa, sarebbero incrementate senza alcuna motivazione;
- b) per ciò che attiene ai **permessi ex art.19** del CCNL del 6.7.1995, riteniamo ugualmente che debba essere rispettato il sopra citato principio di proporzionalità per tutto il periodo in cui il dipendente era titolare di un

rapporto a tempo parziale; pertanto, si può ipotizzare quanto segue:
PERMESSI PER ESAMI esempio:

- la disciplina contrattuale riconosce per tale ipotesi 8 giorni all'anno;
 - conseguentemente il dipendente a tempo pieno normalmente matura 0,666 giorni al mese (8/12);
 - il dipendente a tempo parziale di tipo verticale con articolazione su 4 giorni settimanali maturerà, (art. 6, c.8, del CCNL del 14.9.2000) nell'ambito di tale rapporto i 4/5 di 0,666 e cioè 0,533 giorni mensili, tenendo conto dei 6 mesi di rapporto a tempo parziale, per tale periodo maturerà 3 giorni di permesso (0,533x6; non si tiene conto del decimale in quanto inferiore a 5); per il restante periodo a tempo pieno maturerà 4 giorni (pari a 0,666x6), con l'arrotondamento all'unità superiore;
- c) tale principio vale anche per alcune delle altre ipotesi di permesso previste (**permessi per motivi personali o familiari**) sempre che si tratta di fattispecie riconosciute su base annua;
- d) la regola sopracitata non trova applicazione nel caso dei **permessi per lutto** in quanto è prevista una misura unica (3 giorni) in relazione a ciascun evento luttuoso e viene, quindi, a mancare una quantificazione complessiva annua unica, idonea a consentire il riproporzionamento;
- e) ugualmente la regola non trova applicazione nel caso di **permessi per matrimonio**, stante la specifica disciplina contenuta nell'art. 6,c.8, sempre del CCNL del 14.9.2000.

900-4LB. ... permessi vari

900-4LB1. 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".

900-4LB2. 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.

900-4LB3. I permessi disciplinati nell'art. 79, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 (per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive) spettano anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale? In caso positivo, devono essere riproporzionati?

Siamo del parere che i permessi disciplinati nell'art. 79, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 spettino anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) perché non esiste, in proposito, alcuna espressa disposizione contraria.

Il vero problema, però, è quello di stabilire se detti permessi, spettanti in ragione di un massimo di 24 o 48 ore mensili, a seconda dell'incarico ricoperto, debbano essere riproporzionati e come.

In proposito, a nostro avviso, non può non trovare applicazione il principio generale del riproporzionamento dei periodi di assenza spettanti al lavoratore a tempo parziale di cui all'art. 6, c. 8, del CCNL del 14.9.2000.

Infatti, se esso vale a ridurre i periodi di assenza di alcuni istituti, tutelati anche a livello costituzionale (come per le ferie), non può non trovare applicazione anche nel caso in esame.

In materia, pertanto, il principio di riproporzionamento dovrebbe operare come segue:

- part- time orizzontale: i permessi orari sono proporzionati alla durata della prestazione; in caso di part-time orizzontale al 50%, ad esempio, il dipendente avrà diritto a 12 o 24 ore di permesso mensile (anziché 24 o 48), a seconda dell'incarico ricoperto;
- part – time verticale che preveda periodi lavorativi consecutivi di almeno un mese (ad esempio, 1 mese di lavoro e uno di riposo oppure sei mesi di lavoro e sei mesi di riposo): i permessi spettano per intero (24 o 48 ore, a seconda dell'incarico) solo per i periodi coincidenti con la prestazione lavorativa; non spettano nei restanti periodi;
- part-time verticale che preveda periodi lavorativi consecutivi inferiori al mese (ad esempio, una settimana di lavoro ed una di riposo): le ore di permesso vanno riproporzionate in funzione della durata complessiva della prestazione riferita la mese.

Tuttavia, trattandosi di un problema di interesse generale, riteniamo utile sottoporlo al Tavolo di Coordinamento Giuridico operante presso questa Agenzia, riservandoci di comunicare eventuali contrari avvisi in merito.

N.B. Il Tavolo di coordinamento Giuridico, premessa la sicura riconoscibilità dei permessi di cui trattasi anche ai lavoratori a tempo parziale (stante l'inesistenza di espresse disposizioni in senso contrario) concorda pienamente con gli orientamenti illustrati nel quesito.

900-4LB4. Un dipendente a tempo parziale orizzontale presenta richiesta di permesso ai sensi dell'art. 33, L. 104/92 in quanto figlio unico di due genitori invalidi. Possono essere concessi complessivamente sei giorni al mese di permesso (tre per ciascun invalido presente nel nucleo); tali permessi devono essere riproporzionati rispetto all'orario part - time?

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

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

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

In sostanza, occorre rapportare ad ore tre giornate lavorative in part-time orizzontale; se, per fare un esempio, il dipendente lavora 3 ore al giorno tutti i giorni, egli avrà diritto a tre giorni di assenza ovvero, in base all'art.19, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, a 9 ore di permesso (pari a tre giornate di 3 ore ciascuna); se nel mese, la prima volta, fruisce di un giorno di permesso, il monte ore residuo sarà pari a 6 ore (corrispondenti a 2 giorni di permesso); se nel mese la prima volta fruisce di 3 ore di permesso potrà ancora fruire di 2 giorni di permesso o di 6 ore (applicando il criterio suggerito nella risposta 795-19H4 e dall'Inpdap nella informativa n.33/2002 nella quale si precisa, seppure con riferimento alla diversa ipotesi dei permessi orari previsti dall'art.33, comma 2 della L.104/1992, che "solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa dà diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso"; si tratta di un criterio da estendere necessariamente anche all'ipotesi in esame).

900-4LB5. Part-time verticale e permessi per l'adempimento di

funzioni presso i seggi elettorali.

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

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

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

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

900-4LC. ... maternità e paternità

900-4LC1. 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.

900-4LC2. 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 ?

Riteniamo 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 su tre giorni settimanali (lunedì, martedì, mercoledì), 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); naturalmente dopo tale evento la lavoratrice potrà disporre di ulteriori 18 giorni di assenza per malattia del figlio, con la retribuzione limitata ai soli giorni coincidenti con le prestazioni lavorative;

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.

900-4LC3. 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.

900-4LC4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il congedo di maternità deve sempre essere riconosciuto per intero ?

L'art. 6, comma 8, del CCNL del 4.9.2000, nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001, prevede espressamente che "in presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, 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".

Si tratta di una previsione molto diversa rispetto a quella utilizzata dallo stesso comma per altri tipi di assenze. In particolare, "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".

La differenza tra le due previsioni contrattuali balza agli occhi se si considera il caso del part-time verticale con prestazione concentrata nei primi sei mesi dell'anno (gennaio - giugno): non vi può essere dubbio che ove il congedo per maternità (astensione obbligatoria) abbia inizio, ad esempio, il 10 maggio, la lavoratrice ha diritto ad essere considerata in congedo anche nei successivi mesi non cadenti in periodo lavorativo e che debba essere retribuita per tutta la durata del congedo nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera. Conseguentemente, anche nel caso di tempo parziale verticale con articolazione della prestazione lavorativa su 3 giorni settimanali, la dipendente ha diritto ad essere considerata in congedo di maternità (astensione obbligatoria) per tutto il periodo previsto dalla legge, considerando anche i giorni della settimana nei quali normalmente non vi è prestazione, ed anche la retribuzione dovrà essere corrisposta per l'intero periodo nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera (e quindi anche nelle giornate nelle quali

normalmente non vi è prestazione).

900-4LD. ... malattia

900-4LD1. In caso di part-time verticale come deve essere calcolato il periodo di comporto per malattia ? In particolare, si devono computare tutti i giorni coperti da certificazione medica o soltanto quelli nei quali il dipendente sarebbe tenuto a rendere la prestazione lavorativa ?

L'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce espressamente che in caso di part-time verticale tutte le diverse forme di assenza si riducono in proporzione al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno, comprese quelle per malattia.

Pertanto, sarà necessario riproporzionare sia il periodo massimo di conservazione del posto previsto dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 sia l'arco temporale di riferimento entro il quale computare il periodo stesso di conservazione del posto sia i periodi di retribuzione intera e ridotta di cui al comma 7 del citato art.21.

In conseguenza di tale riproporzionamento del periodo massimo di conservazione del posto, ai fini della verifica del suo eventuale superamento si computano solo i giorni di malattia del lavoratore coincidenti con quelli nei quali, in base all'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, è tenuto a rendere la sua prestazione lavorativa.

Nel caso prospettato (prestazione per tre giorni settimanali) si dovranno considerare solo i giorni di malattia corrispondenti ai giorni di ogni settimana in cui il lavoratore deve rendere la sua prestazione; nel caso in cui, nel giorno stabilito per la ripresa dell'attività lavorativa (ad esempio il lunedì), il lavoratore si assenti di nuovo per malattia, nel computo del periodo di comporto si dovrebbe tenere conto anche dei giorni del sabato e della domenica, in virtù della presunzione di continuità della malattia costantemente affermata dalla giurisprudenza, anche al fine di evitare sia situazioni di disparità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato sia comportamenti non corretti dei lavoratori a tempo parziale che, attraverso opportuni calcoli, potrebbero assentarsi per lunghi periodi di tempo. Tuttavia si deve evidenziare che la stessa giurisprudenza (Cass.Civ., sez.lav., 18.10.2000, n.13816; Cass.Civ., sez.Lav., 14.12.1999, n.14065; App.Torino, 19.6.2000), anche con riferimento al periodo di comporto del dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, ammette con uguale costanza che tale presunzione di continuità opera solo in mancanza di prova contraria che è onere del lavoratore stesso fornire.

900-4LD2. E' possibile spiegare con un esempio qual è il trattamento giuridico ed economico delle assenze per malattia del dipendente in part-time verticale ? Rispetto ai dipendenti a tempo pieno, deve essere riproporzionato solo il periodo di comporto ? Qual è la retribuzione sulla quale calcolare le percentuali di riduzione del trattamento economico di cui all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995?

In caso di assenza per malattia di un dipendente in part-time verticale, l'ente

deve sempre procedere come segue:

§ riproporzionare **il periodo massimo di conservazione del posto, il periodo di riferimento all'interno del quale sommare tutte le assenze per malattia effettuate dal lavoratore** (per i lavoratori a tempo pieno sono i tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso), e **i periodi a retribuzione intera e ridotta** previsti dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni **in base al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno**; in caso di dipendente che in ogni settimana lavora 3 giorni su 5, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/5; se il dipendente lavora 3 giorni su 6, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/6 (1/2);

§ sommare tutte le assenze per malattia intervenute nel periodo precedente l'ultimo episodio morboso così riproporzionato, escludendo eventuali periodi di aspettativa, come previsto espressamente dall'art.11, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;

§ effettuare il conteggio dei giorni di assenza applicando, **in ogni caso**, i criteri illustrati nella risposta 900-4LD1, anche se nel conteggio a ritroso saranno interessati periodi nei quali il lavoratore era a tempo pieno (questo fatto non ha alcun rilievo, perché il superamento del comporta va accertato di volta in volta in base **all'attuale** configurazione del rapporto); alle giornate di assenza così determinate devono esser aggiunte quelle dell'ultimo episodio morboso;

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

900-4LD3. Il dipendente in part-time verticale deve riprendere servizio prima di assentarsi nuovamente per malattia?

Nessuna norma impone al dipendente assente per malattia di riprendere il servizio prima di assentarsi nuovamente per malattia; anzi, una simile disposizione sarebbe del tutto illogica se si considera che la malattia non dipende dalla volontà del lavoratore.

Il problema è, semmai, quello di stabilire come debba essere effettuato il conteggio delle giornate di assenza ed il calcolo del periodo di comporta in caso di part-time verticale. A tal fine, vi suggeriamo di consultare le altre risposte pubblicate in questo paragrafo.

900-4M. Part-time verticale e indennità sostitutiva del preavviso

900-4M1. 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.

900-4N. Part-time misto

900-4N1. 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.

900-4N2. 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).

900-4N3. Un rapporto a tempo parziale che preveda una prestazione su 4 giorni (anziché 5) con prestazione giornaliera di 7 ore nei primi 3 giorni e di sole 4 ore nell'ultimo giorno può essere qualificato come "misto" ?

In materia di part-time, abbiamo ricevuto diversi quesiti determinati dalla difficoltà di ricondurre le più svariate articolazioni della prestazione alle figure di rapporto di lavoro a tempo parziale previste dalla normativa vigente (orizzontale, verticale, misto).

E' forse il caso di sottolineare che il problema della esatta definizione del rapporto è per lo più un problema di natura formale, che molto spesso non ha nessuna reale utilità dal punto di vista pratico.

Proprio il caso verificatosi presso il vostro ente ne è un esempio: infatti, un rapporto a tempo parziale che preveda una prestazione su 4 giorni (anziché 5) con prestazione giornaliera di 7 ore nei primi 3 giorni e di sole 4 ore nell'ultimo giorno, non è perfettamente riconducibile a nessuna delle tre figure previste. Tuttavia, ai fini pratici, l'amministrazione dovrebbe limitarsi a considerare quanto segue:

- la prestazione settimanale è passata da 36 a 25 ore: ciò determina la proporzionale riduzione della retribuzione mensile e, conseguentemente, di quella oraria e di quella giornaliera (v. art. 52 CCNL 14.9.2000);
- il dipendente non lavora più su 5 giorni settimanali ma su 4 e, conseguentemente, anche le assenze dal servizio devono essere

riproporzionate (si applica la regola del part-time verticale – art. 6, comma 8 CCNL 14.9.2000- ma è sufficiente farlo una volta per tutte all’inizio del rapporto part-time): per quanto riguarda, in particolare, le ferie, il dipendente, essendo passato ad una articolazione su 4 giorni avrà diritto a 23 giorni di ferie + 3 giorni di ex festività che potrà fruire indifferentemente nelle giornate con prestazione di 7 ore o nella giornata con prestazione di 4 ore.

900-4N4. Una articolazione oraria della prestazione di 36 ore settimanali da gennaio a giugno e 24 ore settimanali da luglio a dicembre configura un part-time di tipo misto ?

L’articolazione oraria specificata nella domanda (36 ore settimanali da gennaio a giugno e 24 ore settimanali da luglio a dicembre) non è riconducibile ad un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto.

Si è già chiarito, infatti (v. risposta 900-4N2) che 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).

L’articolazione oraria del quesito sembra configurare, invece, un atipico rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale concentrato in soli sei mesi dell’anno, ipotesi che, pur non espressamente prevista dalla normativa vigente, non può, tuttavia, ritenersi vietata.

Ciò premesso, non sembra si pongano particolari problemi ad applicare la previsione sulle ferie e sulle altre assenze dal servizio prevista dall’art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

In particolare, il dipendente avrà comunque diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ma il trattamento economico delle giornate di ferie maturate durante il periodo del tempo parziale sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogamente, le altre assenze dal servizio spettano comunque nella stessa misura prevista per i lavoratori a tempo pieno ma, ove fruite nel periodo del tempo parziale, saranno retribuite in misura proporzionale alla durata della prestazione.

900-4N5. Quanti giorni di ferie spettano ad un dipendente part-time misto al 30%, che presta servizio per tre giorni alla settimana ma per sole 3 ore giornaliere?

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

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

900-40. Altri problemi applicativi

900-401. Al fine di stabilire il numero massimo di contratti di fornitura di lavoro temporaneo che è possibile stipulare presso l'ente (art. 2, comma 3 CCNL del 14.9.2000) si deve tener conto anche dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale ?

L'art. 2, c. 3, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il 7%, su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente.

Pertanto, la clausola contrattuale, ai fini della determinazione del numero ammissibile di contratti di fornitura di lavoro temporaneo, prevede che la percentuale del 7% debba essere calcolata con riferimento alla sola quantità di rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere presso l'ente, prescindendo completamente da ogni considerazione della natura -a tempo pieno o a tempo parziale- dei rapporti stessi.

900-402. Alla scadenza dei due anni previsti dall'art. 4, comma 14 del CCNL del 14.9.2000, è possibile prorogare il contratto di lavoro a tempo parziale per altri due anni ?

Riteniamo che il quesito sia frutto di un equivoco sull'art. 4, comma 14 del CCNL del 14.9.2000. Tale disposizione si limita a prevedere, per quanto interessa il caso in esame, che i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Si tratta di un diritto potestativo riconosciuto in favore del dipendente che, se ritiene, può decidere di tornare a tempo pieno; se invece il dipendente non esercita tale diritto, perché ha interesse a rimanere a tempo parziale, il suo rapporto non subisce alcuna modifica e rimane a tempo parziale senza bisogno di proroghe o rinnovi. In altri termini, quando un rapporto viene trasformato da tempo pieno a tempo parziale, tale trasformazione non ha alcuna scadenza, salvo, appunto, quanto previsto dal citato comma 14.

900-403. Un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale che sia stato riclassificato in categoria superiore (passando dalla cat. C alla cat. D) conserva il part-time anche nella nuova categoria ?

Nel caso di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale inquadrato nella categoria C e poi riclassificato nella categoria D, siamo del parere che la conservazione del part-time nella nuova categoria di inquadramento non possa essere automatica.

Occorre considerare, infatti, che il CCNL del 14.9.2000 pone una serie di vincoli

che devono comunque essere rispettati ed in relazione ai quali non può avere alcun rilievo il fatto che il vostro dipendente avesse già un rapporto di lavoro a tempo parziale: si vedano, in particolare, l'art. 4, commi 2, 3, 4, 11 e 12 e l'art. 5, comma 1 del CCNL del 14.9.2000.

Perché il dipendente possa conservare il part-time anche nella nuova categoria è necessario, a nostro avviso:

- che non sia superato del limite del 25% della dotazione organica di categoria di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 (considerando anche i posti vacanti e salva l'applicazione dell'art. 4, comma 11);
- che il dipendente copra uno dei posti "residui" della categoria D che l'ente ha destinato al part-time ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, fermo restando che in tal caso, come pure in caso di applicazione dell'art. 4, comma 4, dello stesso CCNL, la conservazione del suo part-time non deve tradursi nella lesione dell'interesse di altri dipendenti, tenuto conto dei criteri di priorità definiti dall'art. 4, comma 12, e dei tempi fissati per la presentazione delle domande;
- che non si determini la violazione dei vincoli previsti dall'art. 5, comma 1, del CCNL del 14.9.2000;
- trattandosi di dipendente inquadrato nella categoria D, è inoltre indispensabile, ai sensi del citato art. 4, comma 2, che egli non sia chiamato a ricoprire una delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti o che rinunci espressamente all'incarico;
- sembra necessario, infine, "aggiornare" il contratto individuale previsto dall'art. 4, comma 13, del CCNL del 14.9.2000 tenendo conto di tutte le modifiche intervenute nel rapporto di lavoro.

900-404. Un dipendente ha chiesto e ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; è possibile assumere un altro dipendente part-time sulla frazione di posto che si è resa disponibile ?

Sarebbe astrattamente possibile assumere un altro lavoratore part-time sulla frazione di posto lasciata libera dal lavoratore dopo la trasformazione del suo rapporto; tale possibilità è però limitata, oltre che dalla programmazione di fabbisogni e dai vincoli della legge finanziaria, anche dalle previsioni dell'art.1, comma 59 della L.662/1996, dell'art.39, comma 27 della L.449/1997 e dell'art.15, comma 1 lettera e) del CCNL dell'1.4.1999.

900-405. E' ancora efficace la disciplina dell'art. 39, comma 27, della legge n. 449/1997 che aveva consentito una autonoma regolamentazione del tempo parziale da parte delle regioni e delle autonomie locali? Si può, in particolare, modificare la percentuale del 20% dei risparmi da destinare alle risorse decentrate variabili?

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

Con gli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000, sono state definite tutte le

regole per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e le conseguenti tutele dei lavoratori interessati.

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

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

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

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

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

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

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

Contratto a termine (Art. 7 CCNL del 14/9/2000)

1. 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:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;

e) 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;

f) 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;

g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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:

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- 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;
- 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;
- 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. 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 legge n. 53/2000.

11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

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.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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.

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.

**Dichiarazione congiunta n. 6
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con rapporto a termine, sulla base di fonti legislative speciali nazionali o regionali, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli enti interessati nel rispetto dei relativi equilibri e a condizione che sussista la necessaria capacità di spesa

**ESTRATTO DALLA TABELLA "A - ESEMPI PRATICI" ALLEGATA AL CCNL
DEL 13.5.1996**

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1. Periodo di conservazione del posto.

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 21, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un dipendente assunto a tempo determinato per sei mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per sei mesi. Se però egli si ammala, dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

4.2. Trattamento economico delle assenze.

4.2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento - Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell' art. 5 della legge n. 638/1983, richiamato nel testo dell' art. 16 del CCNL, qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: nove mesi su diciotto (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, tre mesi su diciotto (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e sei mesi su diciotto (e cioè due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per centoventi giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di sei mesi; di questi sei mesi (centottanta giorni), novanta giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; trenta giorni (un sesto) al 90%; sessanta giorni (due sesti) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

L'assenza di centoventi giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi novanta giorni, mentre i restanti trenta giorni saranno retribuiti al 90%.

Se l'assenza fosse stata di centonovanta giorni (dieci giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- novanta giorni al 100%;
- trenta giorni al 90%;
- sessanta giorni al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83);
- dieci giorni senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. - Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il dipendente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

4.2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perchè il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di novanta giorni di cui sessanta giorni da retribuire al 100%, dieci giorni da retribuire al 90% e venti giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1. avremmo:

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- quindici giorni (un sesto) da retribuire al 90%;
- trenta giorni (due sestimi) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983).

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100% per passare dai "normali" quarantacinque giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai sessanta previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50%.

Quindi:

- sessanta giorni (quarantacinque giorni + 1/3) al 100%;
- dieci giorni (quindici giorni - 1/3) al 90%;
- venti giorni (trenta giorni - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per venti giorni sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per settanta giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni e al 90% per i successivi dieci giorni; se si assenta per centoventi giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni, al 90% per i successivi dieci e al 50% per ulteriori venti giorni, mentre per gli altri trenta giorni non sarà retribuito.

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il dipendente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perchè così prevede espressamente l' art. 5 della legge n. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per quaranta giorni, poichè ha diritto alla retribuzione solo per trenta giorni, i primi trenta giorni di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori dieci giorni sono senza retribuzione.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-7A. Fonti, casi di ricorso al contratto a termine, formalità per l'assunzione

900-7A1. 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?

Le ipotesi di legittimo ricorso al contratto a termine, a far data dall'1/1/2002, sono quelle indicate nell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001; si tratta di una previsione che consente di stipulare contratti a termine anche per realizzare progetti finalizzati (la legge richiede, infatti, solo la presenza di "...ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo").

Devono considerarsi ancora applicabili, inoltre, le discipline speciali previste dagli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000.

Non è più possibile, invece, fare riferimento alla legge n.554/1988, perché, con la sottoscrizione del CCNL del 14.9.2000, si è determinato il particolare effetto disapplicativo previsto dall'art.69, comma 1 ultimo periodo del D.

Lgs.n.165/2001 (la stipulazione del secondo contratto collettivo "privatistico" ha comportato 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).

900-7A2. In quali casi deve oggi ritenersi possibile il ricorso al contratto a termine, tenuto conto della disciplina del D.Lgs.368/2001? In particolare, il fatto che il D.Lgs.368/2001 parli, genericamente, di "ragioni sostitutive" , consente un più ampio utilizzo dell'istituto ? E' possibile l'assunzione a termine anche in casi di sostituzione per scorrimento ?

a) le ipotesi di legittimo ricorso al contratto a termine, dall'1.1.2002, sono quelle indicate espressamente nell'art. 1, del D.Lgs. n. 368/2001; pertanto, gli enti del comparto possono porre in essere tale tipologia di contratto in tutti i casi in cui sussiste l'esigenza di fare fronte a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; poiché l'art. 11. c. 2, dello stesso D.Lgs. n. 368/2001, stabilisce che le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che hanno disciplinato gli ulteriori casi di contratto a termine, aggiuntivi rispetto a quelli legali prima contenuti nell'art. 1 della legge n. 230/1962, conservano efficacia fino alla data di scadenza dei contratti stessi, relativamente al comparto Regioni-Autonomie Locali, le ipotesi stabilite nell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, a partire del 31.12.2001 (data di scadenza del contratto collettivo) non possono essere più utilizzate per giustificare assunzioni a termine;

b) tra le ipotesi previste dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, vi sono anche le ragioni sostitutive; si tratta di una dizione molto più ampia rispetto a quella utilizzata precedentemente sia dalla legge n. 230/1962 sia dall'art. 7 del CCNL del 14.9.2000 che, nonostante la mancanza di una espressa indicazione in tal senso, si presta a ricomprendere anche il caso prospettato nel quesito.

900-7A3. E' obbligatorio richiedere al neo assunto a tempo indeterminato, il certificato di sana e robusta costituzione?

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

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

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

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

900-7B. Validità graduatorie

900-7B1. Quale validità deve essere data alla graduatoria per le assunzioni di personale a termine?

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).

900-7C. Diritti di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato

900-7C1. 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 influente 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.

900-7D. Proroga e rinnovo del contratto a termine

900-7D1. 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.

900-7D2. 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 e' 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 e' 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 e' 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

900-7D3. Nell'ambito della proroga del 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 del D.Lgs.368/2001, alcune precise condizioni: consenso del lavoratore, sussistenza di ragioni oggettive, deve trattarsi della stessa attività lavorativa, ammissibilità per una sola volta. Pertanto, il riferimento al contratto a termine iniziale ed alla circostanza che deve trattarsi della medesima attività lavorativa 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 responsabilità patrimoniali a carico del dirigente che le ha poste in essere o che, comunque, le ha determinate.

900-7D4. Qual è la disciplina di riferimento per il rinnovo del contratto a termine?

La proroga ed il rinnovo del contratto a termine sono oggi disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 368/2001.

Per quanto riguarda, in particolare, il rinnovo del contratto, l'art. 5, comma 3, del D. Lgs. 368/2001 stabilisce che "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."

Conseguentemente, **il contratto a termine può essere rinnovato** a condizione che tra la scadenza del primo contratto e la stipulazione del nuovo intercorra un termine superiore a 10 giorni (nel caso che il contratto scaduto avesse durata massima di sei mesi) o **superiore a 20 giorni (nel caso che il contratto scaduto avesse durata superiore a sei mesi)**. L'importante è che sussistano le condizioni per la stipulazione di un contratto a termine e che, come nel vostro caso (unico soggetto utilmente collocato in una graduatoria ancora valida), non si ponga il problema della individuazione della persona da assumere.

E' opportuno aggiungere, peraltro, che l'utilizzabilità delle graduatorie di precedenti concorsi banditi per la copertura di posti di lavoro a tempo indeterminato, è possibile anche in caso di assunzioni a tempo determinato solo ove il regolamento sugli accessi dell'ente abbia disposto in tal senso ed il bando successivamente adottato abbia esplicitato tale possibilità.

900-7D5. Il limite massimo di tre anni previsto dall'art. 4, comma 1 del D. Lgs. 368/2001 si applica anche al rinnovo del contratto a termine? Più in generale, è possibile stipulare un contratto a termine di durata superiore a tre anni?

La proroga ed il rinnovo del contratto a termine, oggi disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 368/2001, sono due istituti completamente diversi.

Il limite complessivo dei tre anni previsto dall'art. 4, comma 1, del citato decreto legislativo si riferisce al solo caso della proroga: la norma stabilisce infatti:

- che può essere prorogato solo il contratto a termine di durata iniziale inferiore a tre anni (e questo conferma, indirettamente, che è anche possibile stipulare un contratto a termine di durata superiore);
- che in caso di proroga e "con esclusivo riferimento a tale ipotesi" la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Il diverso caso del rinnovo del contratto a termine è invece disciplinato dall'art. 5 del D. Lgs. 368/2001. In particolare, il comma 3 prevede che "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.”

Pertanto, supponendo che il primo contratto, di durata superiore a sei mesi, scada il 31.5.2002, il dipendente potrà essere riassunto a termine, ad esempio, il 24 giugno, anche con un contratto di tre anni (l'importante è che sussistano i presupposti per una assunzione a termine) e che essa avvenga nel rispetto delle procedure selettive a tal fine previste.

900-7D6. E' possibile avere ulteriori chiarimenti sulle riassunzioni dei lavoratori assunti a tempo determinato ? In particolare, quante volte può essere riassunto lo stesso lavoratore ? E' comunque necessario rispettare sempre la ordinarie procedure di accesso, come sembrerebbe doversi desumere dalla risposta 900-7D4 ?

1) la disciplina della riassunzione del lavoratore a termine è esclusivamente quella contenuta nell'art.5 del D.Lgs.n.368/2001;

2) trattandosi di una fonte legislativa, in materia non potete che fare riferimento alle disposizioni applicative del D.Lgs.n.368/2001 contenute nella circolare n.48 dell'1.8.2002del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

3) tale circolare non contiene alcuna espressa prescrizione o divieto relativamente al possibile numero massimo di riassunzioni del medesimo lavoratore (anzi al punto 8 si afferma "... Conferma la possibilità di un indefinito numero di rinnovi sempreché separati dagli intervalli temporali fissati dall'art.5, terzo comma, e ne sussistano i presupposti..."); inoltre la stessa circolare, pur richiamando la necessaria sussistenza dei motivi giustificativi di cui all'art.1 del D.Lgs.n.368/2001, non sembra richiedere anche l'ulteriore requisito per cui il lavoratore sia riassunto per lo svolgimento della medesima attività lavorativa;

4) tale ultimo requisito è richiesto, invece, dall'art.4 dello stesso D.Lgs.n.368/2001 espressamente solo con riferimento al diverso istituto della proroga del contratto a termine; dalla lettura della circolare del Ministero del Lavoro si evince che le ragioni giustificative della proroga possono essere anche diverse (oltre che prevedibili fin dal momento della prima assunzione) da quelle poste alla base del primo contratto, purché la proroga stessa si riferisca alla medesima attività lavorativa;

5) la precisazione del parere C3.6 sta a significare che, nel settore pubblico, la concreta possibilità di riassumere a termine il medesimo lavoratore resta comunque subordinata al necessario rispetto delle procedure concorsuali stabilite nel regolamento adottato in materia dall'ente; in sostanza il rispetto delle regole sull'accesso dall'esterno (procedure selettive o avviamento dalle liste di collocamento) è necessario anche per la riassunzione del lavoratore che già ha lavorato con contratto a termine presso l'ente (e proprio tali regole potrebbero al limite, in virtù dei loro contenuti, costituire un ostacolo alla riassunzione stessa);

6) per gli eventuali, ulteriori, profili applicativi della disciplina legale consigliamo di rivolgersi ai soggetti istituzionalmente competenti in materia di disposizioni legislative (Ministero Lavoro, ecc.)

900-7D7. 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 valevoli 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 (rapportabile 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.

900-7D8. In caso di proroga o rinnovo del contratto a tempo determinato qual è il termine per la fruizione delle ferie maturate ?

Premesso che la proroga del termine del contratto a tempo determinato e la riassunzione a termine sono attualmente disciplinate dagli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 368/2001, siamo, in linea di massima, del seguente parere:

- in caso di proroga del termine (in un rapporto di breve durata, inferiore all'anno) (art. 4 D. Lgs. 368/2001), le ferie spettanti al dipendente devono essere calcolate con riferimento al periodo di servizio complessivamente prestato (comprensivo della proroga) e devono essere godute entro la "nuova" scadenza del termine (quella stabilita con la proroga del contratto);
- in caso di riassunzione a termine (art. 5 D. Lgs. 368/2001), le ferie devono essere calcolate con riferimento ai singoli periodi di servizio prestati nell'ambito di ciascun contratto e devono essere godute entro il rispettivo termine di ciascun contratto (o retribuite, se non godute).

Tuttavia, occorre anche considerare che la soluzione del problema può essere influenzata dalla durata del contratto originario.

Infatti, se questa è pari ad uno o più anni, non v'è motivo per applicare ai dipendenti con contratto a termine un regime differenziato rispetto a quello previsto dall'art.18 del CCNL del 6.7.1995 per tutti gli altri dipendenti.

Si supponga, ad esempio, che il contratto originario abbia durata annuale e che esso sia successivamente prorogato per altri due anni (per un periodo complessivo di tre anni, come consentito dall'art.4 del D.Lgs.n.368/2001): in tale ipotesi, riteniamo che le ferie maturate nel corso del primo anno di servizio (30 giorni) debbano essere fruito secondo le regole dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 (quelle ordinariamente applicate ai dipendenti neoassunti a tempo indeterminato nella P.A. - 30 giorni) e che non sia possibile trascinarle fino alla "nuova" scadenza del termine (quella stabilita con la proroga del contratto); la stessa regola deve essere seguita, a nostro avviso, anche se è stato sottoscritto fin dall'origine un contratto a termine di due anni: le ferie maturate nel primo anno dovranno essere fruito secondo le regole dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e non è possibile trascinarle fino alla scadenza naturale del contratto.

900-7D9. Le discipline speciali previste dagli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000 per le assunzioni a termine negli enti locali, trovano applicazione anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 368/2001? Per la proroga e il rinnovo di predetti contratti, quale fonte regolativa deve essere applicata?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico che ritiene che:

- anche dopo la entrata in vigore del D.Lgs.n.368/2001, sopravvivono le discipline legislative di carattere speciale che consentono particolari ipotesi e

forme di assunzione a termine nel settore pubblico e, quindi, anche quelle contenute negli artt.90 e 110 del D.Lgs.n.267/2000;

· tuttavia, in materia di proroga e di rinnovo del contratto a termine, anche nelle particolari ipotesi previste dalle fonti regolative speciali, non possono non trovare applicazione le specifiche disposizioni contenute in materia negli art. 4 e 5 del D.Lgs. n.368/2001, valevoli per la generalità dei contratti a termine; infatti, il principio di specialità, se consente la sopravvivenza delle ipotesi legittimanti il ricorso al contratto a termine previste da tali fonti legislative, non può valere ad escludere l'applicabilità delle altre regole del D.Lgs.n.368/2001, soprattutto quelle in materia di proroga e rinnovo del contratto a termine, anche in considerazione della circostanza che le stesse fonti legislative "speciali" nulla prevedono in materia.

900-7D10. E' possibile prorogare il contratto a termine, a suo tempo stipulato per sostituire una lavoratrice in maternità, al fine di consentire a quest'ultima, al rientro in servizio, la fruizione delle ferie ?

La proroga del contratto a termine è oggi disciplinata 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 (art.4 citato, comma 2).

Se sono rispettate tutte le condizioni indicate nella norma e se non è possibile ottenere lo stesso risultato utilizzando temporaneamente altro personale in servizio di pari livello, non c'è alcun problema a prorogare il rapporto a termine a suo tempo stipulato per esigenze sostitutive.

900-7E. Progressioni orizzontali

900-7E1. 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.

900-7F. Assenze per maternità – regime giuridico e trattamento economico

900-7F1. Si applica al personale assunto a termine la disciplina a tutela della maternità?

Al personale con contratto a termine, per espressa previsione dell'art.7, 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 nel D.Lgs.151/2001.

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.

900-7F2. 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.17 del D.Lgs. n. 151/2001, 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.

900-7F3. Qual è l'entità e la natura del trattamento economico da corrispondere alla lavoratrice assunta a termine, ai sensi dell'art. 24, comma 1 del D.Lgs.151/2001 ?

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile specificare quanto segue. L'art. 24, comma 1, del D.Lgs.151/2001, 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..

900-7F4. Interruzione del rapporto di lavoro di una dipendente a tempo determinato durante il periodo di fruizione del congedo obbligatorio: ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs 151/2001, ha diritto al trattamento economico per intero (100%) fino ai 3 mesi successivi la nascita del figlio. Nel frattempo, la stessa viene assunta, e posta in congedo obbligatorio per maternità, da un altro Ente. Come procedere, essendosi verificata una sovrapposizione di periodi retribuiti?

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

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

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

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

dipendente.

900-7F5. 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" (v. oggi D.Lgs.151/2001). 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.

900-7F6. Lavoratrice a termine e periodi di astensione facoltativa: fruibilità e retribuzione

In base alla vigente disciplina, 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 14.9.2000, sia dell'art. 34 del D.Lgs.151/2001.

900-7F7. Lavoratrice a termine e periodi di astensione obbligatoria e di astensione facoltativa per maternità: fruibilità e retribuzione – ulteriori chiarimenti.

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 14.9.2000, anche dopo la scadenza del termine previsto di durata del rapporto di lavoro. Si tratta di una espressa previsione contenuta nell'art. 24, comma 1, del D.Lgs.151/2001.

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 oggi stabilita nel D.Lgs.151/2001. In tal senso dispone 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.

900-7F8. 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, viste le previsioni dell'art.6 del D.Lgs.368/2001 e dell'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000, secondo le quali 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 (v. oggi D.Lgs.151/2001) 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.

900-7F9. 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.

900-7G. Altre assenze

900-7G1. 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 retribuito nell'ambito di quello massimo di conservazione del posto sarà comunque non inferiore a 30 giorni; il periodo retribuito, 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.

900-7G2. In caso di infortunio sul lavoro, l'art.1, comma 7 della L.68/1999 comporta l'obbligo di conservare il posto al dipendente disabile anche oltre la naturale scadenza del contratto a termine ?

Premettiamo, innanzitutto, che l'art.1, comma 7 della L.68/1999, espressamente richiamato dall'art.10 bis del CCNL del 14.9.2000, non è applicabile in ogni caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio ma solo in caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano successivamente acquisito eventuali disabilità per infortunio sul lavoro o malattia professionale accertate ai sensi della predetta legge.

Osserviamo, in secondo luogo, che l'art.1, comma 7 della L.68/1999 non prevede l'obbligo di conservare il posto in favore del dipendente con contratto a termine anche oltre la naturale scadenza del rapporto; se così non fosse, in casi estremi (disabilità permanente) si finirebbe, del tutto illogicamente e in contrasto con i principi generali in materia di accesso all'impiego, per trasformare il rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato; oltretutto, quando il legislatore ha voluto prevedere che determinati istituti si applicassero nei confronti dei dipendenti con contratto a termine anche oltre la scadenza del rapporto lo ha fatto espressamente (v.art.24 D.Lgs.151/2001). Pertanto, siamo dell'avviso che la disposizione citata, riferita ai contratti a termine, stia semplicemente a significare che il datore di lavoro non potrebbe in nessun caso procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto.

900-7G3. 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.

900-7G4. 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.

900-7G5. Nella risposta precedente si afferma che i lavoratori con contratto a termine che, ai sensi dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, non possono fruire dei permessi retribuiti previsti dall'art.19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 né dei permessi per il diritto allo studio, potrebbero però fruire dei permessi riconosciuti ai lavoratori studenti dall'art.10, comma 2 della L.300/70: è possibile avere ulteriori chiarimenti in materia, tenuto conto che tale affermazione sembra in contrasto con le previsioni del CCNL sul contratto a termine e con lo stesso art.19 del CCNL del 6.7.1995 che, oltretutto, non contiene alcun riferimento all'art.10 della L.300/70?

I permessi retribuiti (per esami) previsti dall'art. 10, comma 2 della L. 300 del 1970 per i lavoratori studenti non possono essere confusi con quelli previsti dall'art.19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995, pur avendo analoga finalità. Si tratta di una diversa ipotesi di permesso, espressamente prevista in una legge applicabile sia ai lavoratori pubblici sia ai lavoratori privati a condizione che si tratti di lavoratori "studenti". Tale espressione comprende sia i lavoratori iscritti e frequentanti i corsi regolari di studio indicati nel comma 1 del citato art.10 sia i lavoratori studenti universitari, in virtù dell'espresso richiamo contenuto nello stesso art.10, comma 2.

Tra l'altro, la L. 300 del 1970 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti (art. 51, comma 2 del D. Lgs. 165/2001) e senza bisogno di essere richiamata o fatta salva dal CCNL, visto anche il tenore dell'art. 2, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.

Ne consegue che i lavoratori studenti con rapporto a tempo determinato, che, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, non possono fruire dei permessi previsti dall'art. 19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995, possono però fruire dei permessi previsti dall'art. 10, comma 2 della L. 300/70.

Il fatto che l'art.7 del CCNL del 14.9.2000 faccia riferimento ad "altre ipotesi di assenza dal lavoro" non consente di affermare che l'art. 10 della L. 300 del 1970 non sia applicabile a causa di tale previsione contrattuale né che ne sia stato ridotto l'ambito di applicazione: infatti, il CCNL non avrebbe mai potuto disapplicare o limitare negli effetti la citata disposizione di legge, perché, come già detto, si tratta di una norma applicabile sia ai lavoratori studenti pubblici sia ai lavoratori studenti privati e non di una disposizione applicabile ai soli dipendenti delle amministrazioni pubbliche (arg. ex art. 69, comma 1 e art. 2, comma 2 del D. Lgs. 165/2001).

Pertanto, non possiamo che confermare integralmente quanto già precisato nella risposta 900-7G4.

900-7G6. 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" (v. oggi D.Lgs.151/2001) 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 per lutto o per eventi particolari spettano senza dubbio anche al personale con rapporto a termine.

900-7G7. Il personale con contratto a termine è destinatario delle disposizioni sui permessi per il personale che svolga cariche elettive (D.Lgs.n. 267/2000), 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, il D.Lgs.267/2000 non distingue tra personale a tempo determinato e restante personale e si deve quindi ritenere che esso 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.

900-7H. Trattamento economico

900-7H1. 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.

900-7H2. I benefici economici previsti dal CCNL del 5.10.2001 si applicano anche ai dipendenti con contratto a termine scaduto prima della stipulazione dello stesso CCNL?

L'art. 1 del CCNL del 1.4.1999 stabilisce che il CCNL di comparto "si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato...".

L'art. 7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 ribadisce che "al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto ...per il personale assunto a tempo indeterminato..." con le eccezioni previste dallo stesso comma, che tuttavia non riguardano il caso in esame.

L'art. 1 del CCNL del 5.10.2001, prevede, infine, che "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 ..." senza distinguere tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Dall'esame di tali disposizioni emerge chiaramente, a nostro modo di vedere, che anche i dipendenti con contratto a termine scaduto prima della stipulazione del CCNL del 5.10.2001 hanno diritto a percepire, secondo le decorrenze indicate nella Tabella A, gli aumenti previsti dallo stesso CCNL, a condizione che fossero in servizio alla data dell'1.1.2000 o in un data successiva.

La soluzione del problema è sostanzialmente analoga a quella espressamente prevista dall'art. 2 del CCNL del 5.10.2001 per il personale cessato dal servizio

con diritto a pensione.

900-7H3. Definizione del trattamento economico spettante ad un dipendente assunto a termine per la sostituzione di altro lavoratore assente, inquadrato nella categoria D, posizione economica D3, a seguito di progressione orizzontale.

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che al lavoratore assunto a termine debba essere corrisposto il trattamento economico iniziale relativo alla categoria D, corrispondente alla posizione economica D1.

Infatti, in virtù dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001, concernente il principio di non discriminazione:

- a) al lavoratore deve essere garantito il medesimo trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato inquadrato nel medesimo livello di classificazione, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine;
- b) il richiamo nella norma legale al livello di classificazione già sembra limitare, con riferimento al trattamento economico fondamentale, la portata del principio di non discriminazione al solo valore stipendiale stabilito dal contratto collettivo con riferimento alla posizione iniziale;
- c) a parte tale indicazione, comunque tale garanzia non sembra essere suscettibile di estensione anche e comunque a tutti gli altri aspetti del trattamento economico del lavoratore sostituito, soprattutto ove questi siano legati a particolari modalità di erogazione che tengono conto del merito e della professionalità e si traducono in una valutazione soggettiva e selettiva dei lavoratori da ammettere alla fruizione dei trattamenti stessi, come nel caso dell'istituto della progressione economica, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999;
- d) non sembra, infatti, possibile estendere al lavoratore a termine compensi legati esclusivamente ad una valutazione soggettiva del merito e delle competenze del lavoratore e che il primo sicuramente non può vantare.

900-7H4. Il personale con rapporto a termine può partecipare ai progetti di produttività e percepire i relativi compensi ? Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato potrebbe fruire anche dei compensi per la produttività; infatti, prima l'art.5 della legge 230/1962 e successivamente, con maggiore forza, l'art.6 del D.Lgs.n.368/2001 hanno affermato, come regola generale, il principio di non discriminazione per cui al lavoratore assunto a termine spetta lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato in servizio con la medesima qualifica, in proporzione al periodo lavorativo prestato, purché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine; nello stesso senso è intervenuto anche l'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 che, non solo ha ribadito il principio della parità del trattamento, ma ha individuato anche, in modo espresso, gli istituti per i quali ai lavoratori a termine si applica una disciplina differenziata rispetto a quella prevista per i lavoratori a termine.

Pertanto, nel caso proposto, non si può escludere la corresponsione al lavoratore a termine dei compensi per produttività, soprattutto ove l'interessato sia stato espressamente inserito nel relativo progetto. Una eventuale esclusione potrebbe ritenersi legittima, alla luce della chiara previsione dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001, solo nel caso in cui il sistema di partecipazione ai progetti e di erogazione dei compensi di produttività previsto dalla contrattazione decentrata integrativa sia incompatibile con le caratteristiche e la natura del lavoro a termine o non consenta un'erogazione di compensi in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Non riteniamo, invece, alla luce di quanto sopra detto a proposito del principio legale di non discriminazione, che sia sufficiente a legittimare l'esclusione la sola circostanza che il contratto decentrato integrativo nulla abbia disposto per i lavoratori a termine.

Infatti solo relativamente al contratto di formazione e lavoro (art.3 del CCNL del 14.9.2000) e al contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art.2 del CCNL del 14.9.2000), è espressamente richiesto, ai fini della partecipazione dei lavoratori titolari di tali particolari rapporti di lavoro ai premi di produttività, un esplicito intervento abilitante della contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento al finanziamento degli stessi.

900-7H5. Il personale con contratto a termine può beneficiare degli incentivi ICI ?

L'art. 7, comma 10 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine; fanno eccezione alcuni istituti, espressamente indicati, per i quali sono previste delle particolarità (ferie, assenze per malattia, permessi retribuiti, formalità per la stipulazione del contratto individuale) .

L'art. 6 del D. Lgs. 368/2001 stabilisce, a sua volta, che "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine" (cosiddetto "principio di non discriminazione").

Alla luce di tali previsioni ed in assenza di diverse espresse indicazioni di legge, riteniamo che se il dipendente assunto con contratto a termine svolge le attività di accertamento ICI possa anche essere destinatario della disciplina concernente la percezione dei relativi incentivi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 e dall'art. 4, comma 3 del CCNL del 5.10.2001.

900-7H6. 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.

900-7H7. 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 14.920.00, 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.

900-7H8. 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.

900-7I. Divieto di trasformazione del rapporto

900-711. 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.

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (Art. 2 CCNL del 14/9/2000)

In attesa dei provvedimenti di armonizzazione di cui all'art.86, comma 8 del D.Lgs.276/2003 le pubbliche amministrazioni possono utilizzare in via esclusiva il contratto di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti dello stesso decreto), anche se solo nella forma a tempo determinato (art.86, comma 9 D.Lgs.276/2003).

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. (ora D.Lgs. n. 165/2001 n.d.r.)** (ATTENZIONE: Gli art.1-11 della L.196/1997 sono stati abrogati dall'art.85 del D.Lgs.276/2003 Si riporta solo per memoria.).

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.

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.

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.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-2A. Ferie

900-2A1. L'ARAN ritiene che in caso di proroga del contratto a termine le ferie spettanti al dipendente devono essere calcolate con riferimento al periodo di servizio complessivamente prestato (comprensivo della proroga). Tale regola è applicabile anche in caso di proroga della missione del lavoratore interinale ?

Riteniamo di sì, sia perché il lavoratore temporaneo ha diritto allo stesso trattamento applicato ai vostri dipendenti di pari livello (v. art.4 L.196/1997) sia perché per poter continuare ad utilizzare il lavoratore temporaneo presso la vostra amministrazione dopo la scadenza del termine originariamente fissato, è assolutamente necessaria, per non incorrere in gravi responsabilità (nullità del contratto e responsabilità patrimoniale del dirigente), la preventiva proroga consensuale per atto scritto di cui all'art.3, comma 4 della L.196/1997, proroga

che, nel caso più frequente, quello previsto dall'art.3, comma 1 lettera a) della stessa legge, si traduce nella proroga del contratto a termine stipulato dal lavoratore con l'impresa fornitrice. Se a questo si aggiunge che l'art.28, comma 1 del CCNL dei lavoratori temporanei sottoscritto il 23.9.2002 stabilisce espressamente che in caso di proroga dell'assegnazione iniziale "...agli effetti retributivi il periodo si configura come un'unica missione", concetto ribadito e rafforzato dal successivo comma 4, secondo il quale "...le proroghe sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro", pensiamo vi siano elementi più che sufficienti per affermare l'esistenza di una sostanziale analogia tra il caso in esame e l'altra situazione illustrata. Con l'occasione, ricordiamo che:

§ i contratti di fornitura stipulati ai sensi dell'art.3, comma 1, lettera a) della L.196/1997 possono essere prorogati, ai sensi del comma 4 dello stesso articolo, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria; l'art.28 del CCNL dei lavoratori temporanei sottoscritto il 23.9.2002, che, sul punto, ha confermato le previsioni del precedente CCNL del 18.5.1998, consente di procedere solo a quattro proroghe e comunque per un periodo massimo complessivo non superiore a 24 mesi, salvo che non ricorrano le ipotesi indicate nell'art.1, comma 2 lettere b) e c) della L.196/1997, per le quali è prevista la possibilità di proroga per tutto il periodo in cui permangono le esigenze che hanno determinato il ricorso al lavoro temporaneo;

§ ai contratti di fornitura di cui al punto precedente non si applicano le previsioni del D.Lgs.368/2001 (art.10, comma 1, lettera -a- dello stesso decreto).

900-2B. Oneri relativi al trattamento fondamentale e accessorio

900-2B1. 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.

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

900-3A. Contratti di formazione e dotazione organica

900-3A1. 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.

900-3B. Procedura di selezione

900-3B1. 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. 165/2001, la cui disciplina di principio è efficace nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni. Al riguardo rileviamo che il comma 1 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 dall'art. 35, comma 1, lett. b) del ripetuto decreto legislativo, 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.

900-3B2. 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. 35, comma 3, del D Lgs. n. 165/2001 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.

900-3B3. 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.

900-3C. Limite d'età

900-3C1. 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.

900-3D. Procedura per la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato

900-3D1. 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.

900-3E. Risoluzione del rapporto prima della scadenza

900-3E1. 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.

900-3F. Altri problemi applicativi

900-3F1. 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.

900-3F2. 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.

900-3F3. 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.

900-3F4. 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.

**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 stesse attrezzature.

Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL

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.

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.

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.

12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

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.

CAPO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN sono in fondo al capo.)

Cause di cessazione del rapporto di lavoro (Art. 27 ter CCNL del 6/7/1995 (inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996))

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:

a) al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento

dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente^{Lettera così sostituita dall'art.21 del CCNL del 22.1.2004.},

- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

Obblighi delle parti

(Art. 27 quater CCNL del 6/7/19956 (inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996))

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.

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Termini di preavviso

(Art. 39 CCNL del 6/7/1995 (sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996))

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:
- a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;

- b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

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.

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.

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.

795-39A. Dimissioni, preavviso e indennità sostitutiva – indicazioni generali

795-39A1. 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 fruite 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 fruite. 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.

795-39A2. E' possibile revocare le dimissioni ? In caso positivo, per il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto e la ripresa del servizio qual'è il trattamento economico da corrispondere al dipendente?

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'ente può consentirne la revoca tardiva (Cassaz. sent. n. 2909 del 1985). A tal fine è però opportuno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento, che siano definiti in anticipo dei criteri di riferimento.

In ogni caso, il consenso eventualmente prestato dall'ente alla revoca tardiva non può di certo consentire di corrispondere la retribuzione per il periodo in cui è mancata la prestazione.

Le ipotesi possibili, con riguardo al caso in esame, sono pertanto due:

- l'ente decide di accettare la revoca tardiva delle dimissioni, purché intervenuta in tempi brevi, ed assegna al dipendente un termine per riprendere servizio;
- l'ente applica l'art. 26 del CCNL del 14.9.2000 (ricostituzione del rapporto di lavoro). In tal caso si tenga presente che le dimissioni in tronco, in assenza di una giusta causa, comportano l'obbligo del dipendente di corrispondere l'indennità di mancato preavviso con riferimento al precedente rapporto di lavoro.

In entrambe queste ipotesi, però, per il periodo intercorrente tra la data delle dimissioni e la ripresa di servizio il dipendente non può avere diritto alla retribuzione.

795-39A3. In caso di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, da quando si verifica l'effetto risolutivo del rapporto ?

L'obbligazione di pagamento dell'indennità sostitutiva non è 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.

795-39A4. 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 dell'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.

795-39A5. 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.

795-39A6. 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.

795-39A7. Quali sono le voci della retribuzione da prendere in considerazione per calcolare l'indennità di preavviso ?

L'art. 39, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche stabilisce espressamente che l'indennità sostitutiva di preavviso deve essere calcolata 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." Questa disposizione non risulta espressamente modificata o abrogata né può ritenersi implicitamente abrogata dall'art. 52 del CCNL del 14.9.2000 perché ha carattere speciale. Pertanto, essa rappresenta ancora, in materia, la disciplina di riferimento.

795-39A8. Nel caso di un dipendente deceduto in attività di servizio, che percepiva la retribuzione ridotta avendo superato il periodo di comporto, l'indennità di mancato preavviso deve essere calcolata sulla base della retribuzione intera o di quella effettivamente percepita?

Siamo del parere che l'indennità di preavviso debba sempre essere calcolata sulla retribuzione teoricamente spettante al dipendente e non su quella effettivamente percepita (ridotta, in tal caso, a causa della malattia). Ciò vale anche nella particolare ipotesi disciplinata dall'art.39, comma 8, del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche.

Diversamente ragionando, si dovrebbe concludere che il dipendente licenziato dopo aver fruito del periodo di assenza non retribuita previsto dall'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, non ha diritto a percepire alcuna indennità, contrariamente a quanto espressamente previsto dall'art.13 del CCNL del 5.10.2001.

Tale ricostruzione sembra confortata anche dalla giurisprudenza, secondo la quale la misura dell'indennità sostitutiva del preavviso "...è predeterminata preventivamente ed astrattamente dalla legge e dalle norme collettive..." (Cassazione Sez. Lav., 12 agosto 1994, n. 7417) ed è "... sostanzialmente forfettaria e fissa ..." (Tribunale Milano, 14 marzo 1990).

795-39A9. L'indennità di mancato preavviso a carico del lavoratore deve essere calcolata sulla mensilità netta o lorda? Quali voci del trattamento economico concorrono al calcolo dell'indennità di mancato preavviso? In assenza di crediti come può essere recuperato l'importo

dovuto per indennità di mancato preavviso?

Precisiamo che:

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

795-39B. Dimissioni presentate con largo anticipo

795-39B1. 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.

795-39B2. 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.

795-39C. Dimissioni durante il periodo di prova

795-39C1. 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.

795-39D. Rinuncia al preavviso

795-39D1. 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.

795-39D2. La dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 5.10.2001 ha in qualche modo modificato la disciplina della rinuncia al preavviso contenuta nell'art. 39, comma 5 del CCNL del 6.7.1995 ?

L'art. 39, comma 5, del CCNL del 6.7.1995, nel testo modificato dal CCNL del 13.5.1996, prevede espressamente che "è 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" (e quindi non deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso).

La dichiarazione congiunta n. 2, allegata al CCNL del 5.10.2001, non modifica

in alcun modo tale previsione (né avrebbe potuto, non essendo, tecnicamente, una clausola del CCNL): pertanto, l'ente può senz'altro rinunciare al preavviso, ove lo ritenga opportuno (sarebbe sempre preferibile, per evitare disparità di trattamento, stabilire preventivamente i casi di possibile rinuncia).

La dichiarazione congiunta n. 2 si è limitata a suggerire agli enti uno dei casi (ma non il solo) in cui è possibile valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso.

Riteniamo utile aggiungere anche che l'ente non può fissare una data di decorrenza del preavviso diversa da quelle espressamente indicate dall'art. 39, comma 3, del CCNL.

795-39E. Dimissioni della lavoratrice madre

795-39E1. E' possibile avere qualche chiarimento sulla disciplina applicabile alle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. 151/2001?

L'art. 55, comma 1, del D. Lgs. 151/2001 stabilisce che "in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento."

Il periodo interessato da tale previsione, ai sensi del richiamato art. 54 del D. Lgs. 151/2001 è quello che va dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III dello stesso decreto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il comma 4 del citato art. 55 prevede, inoltre, che "la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro".

Sulla base di tali disposizioni è possibile concludere:

- che le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel primo anno di vita del bambino devono sempre essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro a pena di nullità (l'effetto risolutivo del rapporto si verifica solo in presenza della convalida);
- che in caso di dimissioni convalidate la lavoratrice ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso calcolata come se si trattasse di un licenziamento (e, naturalmente, al T.F.R. secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNQ del 29.7.1999 - sono queste le "indennità" previste dalla legge e dal CCNL);

Per ciò che attiene al preavviso, occorre rilevare che, espressamente, l'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001 esclude che nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi dell'art. 54 dello stesso Decreto Legislativo la lavoratrice o il lavoratore siano tenuti a darlo.

795-39F. Casi di recesso da parte dell'ente

795-39F1. 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.

795-39F2. 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..."

795-39F3. 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 comportamento?

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 comportamento 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 comportamento.

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.

795-39F4. Se dall'accertamento medico effettuato ai sensi dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 risulta che il dipendente può permanentemente svolgere solo in modo parziale le mansioni del proprio profilo è corretto mantenerlo in servizio ?

Riteniamo utile rinviare alla sentenza n. 8 del 1988 della Corte di Cassazione, secondo la quale "la sopravvenuta inidoneità permanente del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli trova la sua disciplina ...nell'art. 1464 c.c. il quale regolando gli effetti dell'impossibilità parziale della prestazione ... prevede la possibilità del recesso dell'altra parte ove questa non abbia un interesse apprezzabile a ricevere un adempimento parziale..." .

795-39F5. Il dipendente assente per malattia ha un vero e proprio diritto soggettivo all'ulteriore periodo di assenza previsto dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ? In caso negativo, quand'è che l'amministrazione può legittimamente rifiutarglielo ?

Una volta concluso il periodo di comporto 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 ai sensi dell'art. 2110 del codice civile, adducendo a giustificazione soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, l'ente può concedere, al lavoratore che ne faccia richiesta, la possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo non retribuito di 18 mesi.

Il lavoratore non ha un diritto soggettivo alla concessione di tale ulteriore periodo di assenza. Infatti, l'espressione "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 connessi alle sue 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 comma 3 del citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995, che comunque non ha carattere vincolante per la decisione finale dell'ente; in altri termini, 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.

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) perché il ritardo può valere come rinuncia tacita al diritto di risolvere il rapporto di lavoro.

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 compito, 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.....".

795-39F6. 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.

795-39G. Altri problemi applicativi

795-39G1. E' applicabile la disciplina dell'indennità sostitutiva del preavviso nei confronti di un dipendente deceduto nel corso di un rapporto di lavoro a termine, conseguito sulla base di un contratto individuale di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 o dell'art. 19 del D.Lgs. 165/2001?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico che ritiene che bisogna distinguere le due diverse fattispecie legali, sulla base delle quali l'incarico dirigenziale può essere conferito al dipendente, in quanto sono diverse le conseguenze, sul piano giuridico, nell'uno e nell'altro caso.

Infatti:

· **se l'incarico dirigenziale è stato conferito nel rispetto della disciplina dell'art.110, comma 5, del D.Lgs.n.267/2000**, l'ente di originaria appartenenza del dipendente, a seguito del decesso dello stesso, non è tenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. Infatti, in base a tale disposizione legislativa il rapporto di lavoro si è già risolto di diritto, e quindi automaticamente, con effetto dalla data di sottoscrizione del contratto con l'ente che conferisce l'incarico dirigenziale e, quindi, in un momento antecedente a quello del decesso; conseguentemente, in tale ipotesi, non può essere invocata l'applicazione dell'art.2122 c.c. per la mancanza di un presupposto indispensabile quale l'attuale esistenza del rapporto di lavoro nel momento del decesso del dipendente;

· se, invece, l'incarico dirigenziale è stato conferito sulla base della disciplina dell'art.19, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001 e dello specifico regolamento attraverso il quale, ai sensi dell'art.27 dello stesso D.Lgs.n.165/2001, l'ente ha proceduto all'adeguamento del proprio ordinamento ai principi del capo I del Titolo II del D.Lgs.n.165/2001 (e quindi anche a quelli del citato art.19), l'ente è tenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva ai sensi dell'art.2122 c.c.. Infatti, in tale caso, l'art.19, comma 6, espressamente stabilisce che: "Per tutto il periodo di durata del contratto (dirigenziale), i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni".

Pertanto, poiché il rapporto di lavoro con l'ente di originaria appartenenza è vivo (sia pure in uno stato di sospensione) per tutta la durata dell'incarico dirigenziale, in caso di sopraggiunto decesso del dipendente non può non trovare applicazione la previsione dell'art.2122 c.c. espressamente richiamato dall'art.39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.7 del CCNL integrativo del 13.5.1996. Appare evidente che l'ammontare dell'indennità sostitutiva del preavviso dovuta agli eredi sarà computata con riferimento al trattamento economico spettante al lavoratore nell'ambito del suo rapporto con l'ente di originaria appartenenza e non a quello dirigenziale con l'altro ente.

795-39G2. Il dipendente dimissionario che fruisce di una pensione di anzianità, può presentare domanda per la ricostituzione del rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14.9.2000) dopo il raggiungimento dei 65 anni?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che la risposta debba essere negativa sulla base dei seguenti profili:

§ l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, come disciplinata dal CCNL, ricalca sostanzialmente la precedente regolamentazione pubblicistica della riammissione in servizio;

§ tale istituto comporta la costituzione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro;

§ la ricostituzione del rapporto presuppone anche la preventiva valutazione dei requisiti soggettivi dell'interessato (come avveniva nel precedente regime pubblicistico: TAR Lazio, Latina 25.7.1984, n.366);

§ tra tali requisiti dovrebbe essere considerato anche quello dell'età massima, che non risulta in alcun modo soppresso come regola generale per gli accessi all'impiego;

§ in materia è, comunque, inconferente il richiamo all'art.16 del D.Lgs.n.503/1992, che regola la diversa ipotesi della facoltà del dipendente di rimanere in servizio oltre il compimento dei 65 anni di età (da esercitare prima della cessazione del rapporto) e non può estendersi anche al caso di chi è già cessato dal rapporto per superamento di tale limite.

CAPO VII
DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN
CONVENZIONE

Gestione delle risorse umane
(Art. 13 CCNL 22.1.2004)

1. Le unioni gestiscono direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina del presente contratto nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.

2. Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione.

3. Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:

a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le

regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;

b) relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

5. Al fine di favorire la utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'unione, la contrattazione decentrata della stessa unione può disciplinare, con oneri a carico delle risorse disponibili ai sensi del comma 3:

a) la attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;

b) la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

6. Le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

7. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

**Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione
(Art. 14 CCNL 22.1.2004)**

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
2. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.
3. La contrattazione decentrata dell'ente che utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 31.
4. I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.
5. Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4 può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999.
6. Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000.

7. La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000. I relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza, con esclusione di quelli derivanti dalla applicazione del comma 6.

**Dichiarazione congiunta n. 10
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Le parti concordano nell'affermare che la disciplina complessiva dell'art. 14 (personale distaccato a tempo parziale) intende offrire agli enti interessati una regolazione uniforme ed innovativa relativamente alla utilizzazione del personale cosiddetto "a scavalco" che viene praticata da tempo e in via di fatto in modo particolare dagli enti di ridotte dimensioni demografiche. Il predetto articolo prende in considerazione, quindi, disciplinandola compiutamente, la condizione dei lavoratori che, fermo restando la unitarietà e la unicità del rapporto di lavoro, sono legittimati a rendere le proprie prestazioni lavorative, ordinarie e straordinarie, a favore di due datori di lavoro. La disciplina dell'art. 14 non trova applicazione nei casi in cui un dipendente sia autorizzato a svolgere incarichi esterni ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

**Dichiarazione congiunta n. 11
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Con riferimento al contenuto dell'art. 14, comma 7, le parti prendono atto che la espressione secondo la quale "i relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza", per gli effetti relativi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, non ha inteso in alcun modo innovare la attuale disciplina sul finanziamento delle stesse posizioni organizzative che resta confermata secondo le vigenti previsioni dall'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 (per gli enti senza dirigenza) e dall'art. 17, comma 2, lett. c) (per gli enti con dirigenza).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-13A. Gestione del personale delle Unioni di Comuni – indicazioni generali

104-13A1. Quali sono gli atti di gestione di competenza dell'unione di comuni, che questa può adottare nei confronti del personale ad essa assegnato in via temporanea ed a tempo parziale?

Gli atti di gestione indicati nel secondo periodo del comma 2, dell'art. 13, che riguardano, tra gli altri, i seguenti aspetti:

- a) la articolazione e la distribuzione temporale dell'orario d'obbligo;
- b) le eventuali tipologie di orario (turno) o di prestazioni (reperibilità)
- c) tutte le causali del salario accessorio (produttività, responsabilità, rischio, disagio, maneggio valori, ecc).

104-13A2. L'incarico di P.O. affidato da una unione di comuni ad un proprio dipendente può essere remunerato fino ad un valore massimo di € 16.000 con oneri a carico dei bilanci degli enti aderenti?

La presenza di un solo incarico affidato al lavoratore non consente di applicare la più favorevole disciplina dell'art.13 sulla elevazione del valore massimo del compenso fino a 16.000 €.

Infatti, l'art. 13, comma 6 prevede chiaramente che tale valore massimo "complessivo" può essere riconosciuto solo in presenza di due incarichi diversi e distinti; l'uno attribuito dall'ente di appartenenza e l'altro dall'Unione.

Il contratto, infatti, ha ritenuto che solo la coesistenza di due incarichi diversi e distinti può creare oggettivamente una condizione di maggiore gravosità del lavoratore, utilizzato su due diverse e distinte posizioni di lavoro (o sedi), rispetto a quella del lavoratore che fruisce di un solo incarico.

104-14A. Servizi in convenzione – indicazioni generali

104-14A1. Un comune, insieme ad altri due comuni limitrofi, intende costituire un Corpo unico della polizia municipale, demandando la Gestione del Servizio alla Comunità montana.

Il personale di polizia municipale, dipendente dei rispettivi comuni, verrebbe assegnato alla Comunità montana.

Per uniformare i trattamenti economici, è possibile prevedere la costituzione di un unico fondo per il salario accessorio, per le progressioni orizzontali, per la produttività, ecc, mediante il trasferimento di risorse dai comuni convenzionati alla Comunità montana?

Riteniamo utile e praticabile la costituzione di risorse decentrate specifiche, presso la Comunità montana, per i soli compensi tipici del salario accessorio. Le progressioni orizzontali devono essere, invece, disciplinate e realizzate dai singoli comuni nella loro veste di effettivi datori di lavoro.

104-14A2. In relazione alla disciplina dell'art.14 del CCNL 22.1.2004, si può continuare a conferire ad un dipendente di altro comune un incarico (a scavalco), ai sensi dell'art.53 del D.L.gs. n.165/2001, per la sostituzione del responsabile dell'U.T.C. e, soprattutto, allo stesso è possibile attribuire le funzioni dirigenziali?

A nostro giudizio, l'incarico ex art.53 del D.Lgs.n.165/2001 rientra solo tra le consulenze o le collaborazioni esterne (art.110, c.6 del TUEL); non può,

pertanto , legittimare anche il conferimento di poteri decisionali o dirigenziali. Sugeriamo di applicare, con urgenza, la nuova disciplina dell'art.14.

104-14A3. Ad un solo incarico di P.O. affidato nell'ambito di un servizio in convenzione può essere riconosciuto il valore massimo di € 16.000 ?

La presenza di un solo incarico affidato al lavoratore non consente di applicare la più favorevole disciplina dell'art.14 sulla elevazione del valore massimo del compenso fino a 16.000 €.

Infatti, l'art. 14, commi 5 e 7, prevede chiaramente che tale valore massimo "complessivo" può essere riconosciuto solo in presenza di due incarichi diversi e distinti; l'uno attribuito dall'ente di appartenenza e l'altro nell'ambito del servizio in convenzione.

Il contratto ,infatti, ha ritenuto che solo la coesistenza di due incarichi diversi e distinti può creare oggettivamente una condizione di maggiore gravosità del lavoratore, utilizzato su due diverse e distinte posizioni di lavoro (o sedi), rispetto a quella del lavoratore che fruisce di un solo incarico.

104-14A4. Quale trattamento spetta ad un dipendente che nell'orario di lavoro e a giorni stabiliti si reca presso il comune in convenzione ed in particolare spettano l'indennità chilometrica per l'uso del mezzo proprio, l'indennità di missione se supera le 4 ore, gli straordinari se autorizzati e nel caso da quale ente devono essere autorizzati e pagati?

Nel caso di convenzione tra due enti il lavoratore presta una parte del proprio ordinario tempo di lavoro in un ente diverso da quello titolare del rapporto. Al dipendente compete solo il rimborso delle spese di viaggio e non compete il trattamento di trasferta, in quanto non si applica la relativa disciplina; il dipendente, infatti, ha due ordinarie sedi di lavoro. Se presta lavoro straordinario nell'ente convenzionato sarà retribuito a tale titolo dal medesimo ente, in base alla autorizzazione del competente responsabile del servizio.

104-14A5. L'art. 14 del CCNL del personale degli Enti Locali disciplina la fattispecie dello scavalco del dipendente c/o Ente diverso da quello datore di lavoro Si vuole conoscere se l'ipotesi disciplinata è relativa al caso del dipendente che, comunque, porrà in essere una prestazione lavorativa limitata a 36 h. settimanali distribuite tra i 2 Enti. Ed ancora, quale soggetto debba essere individuato competente all'approvazione della Convenzione se, cioè, il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 42 del Testo Unico del 2000 (D. Lgs. 267) o il Dirigente, ai sensi dell'art. 107, comma 3, lett. e) del medesimo T.U.

Nel caso di risposta affermativa al 1[^] dei quesiti posti, si vuole conoscere se è possibile prevedere una 2[^] ipotesi di scavalco, non disciplinata dall'art. 14 ma nemmeno dallo stesso negata e, cioè, quella che vede il dipendente a scavalco impegnato per 36 h. nel proprio Ente di appartenenza e per numero di ore eccedenti le 36 h. settimanali c/o altro l'Ente che, in tal modo, corrisponderà

direttamente all'interessato un compenso da concordare.

La ipotesi disciplinata dall'art. 14 del ccnl 22.1. 2004 , prevede proprio la utilizzazione dello stesso lavoratore da parte di due enti, con distribuzione tra gli stessi dell'unico orario di 36 ore settimanali A nostro avviso la convenzione tra gli enti, deve essere intesa come accordo o intesa tra i medesimi enti; potrebbe essere, a tal fine, sufficiente anche uno scambio epistolare tra gli enti interessati, purchè utile a definire tutti gli elementi necessari per una corretta gestione del rapporto. Ci sembra del tutto estranea la competenza del Consiglio comunale; si tratta sempre di un atto di gestione del rapporto di lavoro, che dovrebbe ricadere nella competenza dei responsabili dei servizi Escludiamo decisamente la praticabilità della soluzione finale indicata nel quesito che si pone in netto contrasto con la disciplina contrattuale (in tal senso suggeriamo la lettura della dichiarazione congiunta n. 10 allegata al ccnl 22.1.2004).

TITOLO V NORME DISCIPLINARI

TITOLO V NORME DISCIPLINARI

- [Clausola generale \(art.22 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Obblighi del dipendente \(Art. 23 CCNL del 6/7/95\)](#)
- [Sanzioni e procedure disciplinari \(Art. 24 CCNL del 6/7/1995\)](#)
- [Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro \(Art. 25 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Codice disciplinare \(Art. 25 CCNL del 6/7/1995\)](#)
- [Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale \(art.25bis CCNL 6.7.1995\)](#)
- [Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare \(Art. 26 CCNL del 6/7/1995\)](#)
- [Sospensione cautelare in caso di procedimento penale \(Art. 27 CCNL del 6/7/1999\)](#)
- [Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari \(art.28 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Allegato: Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

[GIURISPRUDENZA](#)

Gli orientamenti applicativi aran sono in fondo al Capo

Clausola generale
(Art. 22 CCNL 22.1.2004)

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo V del CCNL del 6 luglio 1995, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

Obblighi del dipendente
(Art. 23 CCNL del 6/7/95)

ATTENZIONE

Articolo modificato dall'art.23 del CCNL del 22.1.2004
(modifiche in **grassetto**)

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, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. **Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.** (ora art. 23 del CCNL del 22.1.2004)
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - 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;
 - 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;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - 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 **al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445** in tema di autocertificazione;

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;

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;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;

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;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere nè accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

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;

n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri **o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi**.

**Sanzioni e procedure disciplinari
(Art. 24 CCNL del 6/7/1995)**

ATTENZIONE

Articolo modificato dall'art.24 del CCNL del 22.1.2004
(modifiche in **grassetto**)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;**
- b) rimprovero scritto (censura);**
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;**
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;**
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;**
- f) licenziamento con preavviso;**
- g) licenziamento senza preavviso.**

2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;**
- b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.**

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell' art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al

dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito."

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9.bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche".

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'**art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993** (ora art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001), in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

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.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
(Art. 25 CCNL del 5/10/2001)

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.

Codice disciplinare
(Art. 25 CCNL del 6/7/1995)

<p style="text-align: center;">ATTENZIONE Articolo sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004</p>

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

- d. grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- 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;
- f. al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- 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;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- 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 degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) 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'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) 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;
- i) 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;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.
 - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi 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.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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.

**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
(Art. 25 bis CCNL 6.7.1995)**

ATTENZIONE

Articolo inserito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 25 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 cpp, pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di

appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (Art. 26 CCNL del 6/7/1995)

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.

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.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (Art. 27 CCNL del 6/7/1999)

ATTENZIONE

Articolo sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004

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.
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'art. 25 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

3. L'ente, 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 del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 25-bis in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell'art. 25 bis, commi 7 e 8, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 25 bis, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. 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.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

(Art. 28 CCNL 22.1.2004)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, sono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro avvio con la notifica della contestazione.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano – qualora più favorevoli – le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6 luglio 1995, senza le modifiche apportate dal presente contratto.

3. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare di cui all'art. 25 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCNL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

ALLEGATO

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia

penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità

territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5

Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o

stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10

Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione

alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse

categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-24A. Ufficio di disciplina.

795-24A1. Quali sono i criteri per strutturare l'ufficio competente 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. 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

795-24A2. E' possibile chiarire le funzioni dell'ufficio per i procedimenti disciplinari e 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. 55 del D.Lgs n. 165/2001.

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 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. 165/2001.

795-24A3. In considerazione della modifica apportata dal CCNL 22/01/2004 all'art. 24, c. 2 del CCNL 6/07/1995, in materia di procedimento disciplinare, "il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora" si identifica sempre con il dirigente del settore, sia per i procedimenti a carico dei responsabili delle unità operative sia per quelli a carico dei dipendenti? (aggiornato al 16/11/2005)

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

La nuova formulazione, poi, risulta anche maggiormente coerente, sul piano formale e contenutistico, con le ulteriori regole in materia di svolgimento del procedimento disciplinare, e della relativa competenza, contenute nel nuovo testo del comma 4 dell'art.24 del CCNL del 6.7.1995, conseguente alle modifiche introdotte dall'art.24, comma 1, lett. C) del CCNL del 22.1.2004. Si tratta di indicazioni strettamente conformi alle prescrizioni dell'art.55 del D.Lgs.n.165/2001.

Con specifico riferimento alla problematica sollevata, l'avviso della scrivente

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

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

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

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

Infine, si evidenzia che non può non essere riservato al dirigente l'esercizio del potere disciplinare sia per la delicatezza e complessità delle valutazioni e decisioni in cui si estrinseca (valutazione discrezionale dei fatti, ai fini dell'avvio o meno del procedimento, con la contestazione diretta nei casi di sua competenza o con la segnalazione dei fatti stessi all'ufficio competente; eventuale adozione delle sanzioni rientranti nella sua competenza, che, nonostante la loro "leggerezza" possono essere ugualmente rilevanti e significative per i lavoratori cui devono essere applicate, ad es. ai fini della recidiva), sia per la necessità di assicurare comportamenti datoriali, in relazione all'esercizio di tale potere, uniformi ed omogenei all'interno della complessiva struttura cui il dirigente è preposto.

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

795-24B. Procedimento disciplinare - assistenza del lavoratore.

795-24B1. 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.

795-24C. Procedimento disciplinare e malattia

795-24C1. Qualora un dipendente, sottoposto a procedimento disciplinare, nel giorno fissato per l'audizione per esporre le sue difese, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001 e dell'art.24, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sia assente per malattia, è possibile per l'amministrazione procedere ulteriormente nel procedimento disciplinare?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che in proposito debba farsi riferimento alla vigente disciplina legale e contrattuale della materia e cioè all'art. 55 del D.Lgs.n.165/2001 e all'art.24 del CCNL del 6.7.1995.

L'aspetto più rilevante di tale disciplina è la *necessità per il datore di lavoro pubblico di garantire un adeguato contraddittorio al dipendente* soggetto a procedimento disciplinare per esporre le sue ragioni difensive, innanzitutto attraverso la diretta audizione dello stesso.

Tale garanzia viene, poi, rafforzata, nel caso in cui l'audizione vada comunque deserta, attraverso la previsione di un ulteriore periodo di 15 giorni (decorrenti dalla data della convocazione a difesa), prima del cui decorso il datore non può applicare la sanzione conclusiva del procedimento disciplinare.

Si tratta, evidentemente, di un ulteriore termine a difesa predisposto in modo che il dipendente possa comunque esercitare il suo diritto di ripensamento o di presentare giustificazioni.

Tale ultima disciplina trova applicazione per qualunque motivo l'audizione vada deserta, dato che né l'art.55 del D.Lgs.n.165/2001 né l'art.24 del CCNL del 6.7.1995 forniscono specificazioni espresse su tale punto.

Indicazioni in tal senso sono rinvenibili nella sentenza del TAR Lazio, sez.III, 19.2.1997, n.374.

Pertanto, decorso l'ulteriore termine dei 15 giorni dall'audizione, anche se il dipendente non ha inviato giustificazioni scritte o neppure si è avvalso di un rappresentante o di un procuratore, l'amministrazione avrebbe comunque

potuto applicare la sanzione.

Tale interpretazione trova conferma nella giurisprudenza formatasi con riferimento alla specifica disciplina pubblicistica in due recenti sentenze:

1) Tribunale di S.Maria Capua Vetere 13.7.2001, per il quale, sul decorso dei termini stabiliti dalla disciplina legale, non influiscono i comportamenti dilatori ed ostruzionistici posti in essere dal lavoratore;

2) Tribunale di Reggio Emilia 25.5.2000, per il quale, relativamente al decorso dei termini, neppure può essere fatta valere lo stato di impossibilità di partecipare all'audizione, in quanto il lavoratore può sempre farsi rappresentare da un procuratore o inviare giustificazioni scritte.

Alla luce anche di tali pronunce, poiché sulla disciplina dei termini stabiliti per lo svolgimento e la conclusione del procedimento disciplinare comunque non incidono i comportamenti o gli stati di impossibilità del dipendente, si deve richiamare l'attenzione dell'amministrazione sulla circostanza che la mancata applicazione della sanzione, al decorso del termine dei 15 giorni successivi alla data dell'audizione andata deserta, finisce con il precludere definitivamente alla stessa ogni possibilità di irrogazione della sanzione qualora nel frattempo sia scaduto inutilmente il termine massimo di 120 giorni dalla contestazione degli addebiti previsto dall'art.24, comma 6, del CCNL del 6.7.1995.

795-24C2. E' possibile per il datore di lavoro pubblico applicare la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione anche nel caso in cui il dipendente sia in malattia nel momento in cui gli deve essere eseguita la sanzione stessa, senza dovere attendere la cessazione dello stato morboso?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che si debba distinguere tra applicazione della sanzione (notifica al lavoratore della decisione disciplinare adottata nei suoi confronti) e materiale esecuzione della stessa.

La prima consente di verificare il rispetto dei termini contrattualmente stabiliti per la conclusione del procedimento disciplinare; la seconda dipende esclusivamente dalle decisioni del datore di lavoro, che può anche optare per una soluzione di esecuzione diluita nel tempo della sanzione della sospensione. Pertanto:

a) se il dipendente è in servizio e l'ente gli comunica i giorni di esecuzione della sanzione con decorrenza da una certa data, qualora a quella stessa data il dipendente stesso si assenti per il sopraggiungere di uno stato di malattia, questo, comunque, non dovrebbe esplicare alcun effetto in quanto, per il principio generale della prevenzione degli stati di sospensione dal lavoro, lo stesso già non avrebbe dovuto presentarsi in servizio;

b) qualora, invece, il dipendente sia già assente per malattia al momento della comunicazione della decisione disciplinare adottata, per lo stesso principio della provenienza, l'ente attenderà il rientro in servizio per la comunicazione dei giorni di esecuzione della sospensione, con gli effetti di cui al punto precedente.

Qualora, la sanzione da applicare sia il licenziamento, occorrerebbe tenere

conto della giurisprudenza (per alcuni casi v. Trib. Bari 569 del 19.1.2000; Cass. n. 6348 del 16.5.2000) secondo la quale l'irrogazione della sanzione del licenziamento durante il periodo di comporto resta temporaneamente inefficace fino alla guarigione o alla scadenza del comporto.

Il licenziamento per giusta causa, invece, potrebbe essere intimato anche durante il periodo di comporto (Cass. 20.10.2000, n. 13903; Pret. Nola sez. Pomigliano D'Arco, 16.1.1996).

795-24D. Sanzioni - Licenziamento con preavviso.

795-24D1. 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.

795-24E. Sospensioni cautelari

795-24E1. 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.

795-24E2. Un dipendente è stato arrestato e dopo un periodo di detenzione ha riacquisito la libertà; è possibile prolungare la

sospensione dal servizio adottata a seguito dell'arresto? La sospensione dal servizio può comportare la revoca dell'incarico di posizione organizzativa a lui attribuito? La relativa retribuzione di posizione deve essere considerata ai fini della determinazione del trattamento economico spettante durante il periodo di sospensione?

Il caso segnalato può essere risolto applicando l'art.27, comma 3 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche.

Esso si riferisce alla particolare situazione del dipendente che prima è stato colpito da misura restrittiva della libertà personale e che ha poi riacquisito la libertà. In tal caso, perché possa determinarsi il prolungamento della sospensione cautelare, è necessario uno specifico provvedimento motivato dell'amministrazione che può essere adottato solo se sussistono gli stessi presupposti che sono alla base della sospensione facoltativa (art. 27, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 che rinvia espressamente al comma 2 dello stesso articolo).

Secondo la giurisprudenza (si veda per tutti l'ordinanza del Tribunale di Roma – II Sez. Lavoro del 12.7.2000, relativa all'identica disposizione contenuta nel CCNL del Comparto dei Ministeri) il rinvio al comma 2 dell'art. 27 sarebbe circoscritto alle specifiche condizioni attinenti alla natura dei fatti contestati senza estendersi alla necessità del rinvio a giudizio: in altri termini, per il prolungamento della sospensione cautelare sarebbe necessario solo il riferimento a fatti attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali, se accertati, da dare luogo alla sanzione del licenziamento con o senza preavviso mentre non sarebbe necessario che per tali fatti sia stato disposto il rinvio a giudizio del dipendente. La sospensione, in tale ipotesi, può essere prorogata fino alla sentenza definitiva.

Circa il secondo quesito, siamo orientati a ritenere, per coerenza, che la sospensione cautelare debba comportare anche la "sospensione" della titolarità dell'incarico di posizione organizzativa.

Per quanto riguarda, infine, il terzo quesito, relativo all'applicazione del comma 7 del citato art. 27, siamo del parere che la retribuzione di posizione non debba essere considerata visto che la norma esclude espressamente "ogni compenso accessorio, comunque denominato".

795-24E3. 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 8 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, 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 ai sensi dell'art.25bis, commi 7 e 8 dello stesso CCNL.

Ove la sospensione cautelare venga revocata a seguito di una delle predette sentenze, 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.

795-24E4. 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."

795-24E5. 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 giornaliero 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'adequata 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.

795-24E6. E' obbligatoria la sospensione cautelare dal servizio di un dipendente comunale rinviato a giudizio per il reato di peculato continuato (artt. 81 e 314 c.p.) commesso nell'esercizio delle sue

funzioni?

No. La sospensione scatta obbligatoriamente solo nei casi di:

- dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art.27, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004);

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

Nel caso in esame è l'ente che, discrezionalmente, deve valutare l'opportunità o la necessità di applicare tale specifica misura cautelare, sussistendo i presupposti indicati nell'art.27, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004. Il reato di cui all'art.314 c.p. sicuramente si presta ad essere ricompreso nella previsione contrattuale. Occorre, peraltro, fare attenzione a che la discrezionalità non si traduca in mero arbitrio, nel senso che la decisione di non dare luogo alla sospensione, deve comunque trovare adeguata giustificazione e legittimazione in un preciso interesse datoriale. In tal modo, si eviteranno non solo comportamenti di eccessivo lassismo, in grado di nuocere all'immagine dell'ente, nonché alla stessa corretta organizzazione e gestione del personale, ma anche il crearsi, per il futuro, dei presupposti di ingiustificate situazioni di disparità di trattamento per altri dipendenti che dovessero trovarsi in situazioni similari.

795-24E7. Un dipendente, sospeso dal servizio perchè rinviato a giudizio, sta prestando la propria attività di lavoro dipendente a favore di terzi. È dovuto l'assegno alimentare, e con quali modalità, devono essere ripetute le somme corrisposte a tale titolo nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a condanna passata in giudicato?

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

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

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

795-24F. Impugnazione delle sanzioni.

795-24F2. 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 sì 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 degli strumenti indicati nell'art. 6 del CCNQ del 23.1.2001, confermato dal CCNQ del 24.7.2003 (arbitro unico o collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 55 del d.lgs. 165/2001);

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).

795-24F3. Qual è il termine per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari?

Per quanto riguarda l'impugnazione delle sanzioni disciplinari presso l'arbitro unico previsto dal CCNQ del 23.1.2001, si rinvia a quanto precisato nell'art. 1 dell'Ipotesi di Accordo del 13.11.2001 (Interpretazione autentica dell'art. 6 comma 1 del CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato) secondo il quale "l'articolo 6 del CCNQ del 23.1.2001 non modifica il termine di impugnazione delle sanzioni disciplinari in caso di ricorso alle procedure arbitrali, sia di fronte all'arbitro unico che di fronte ai collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 55 del d.lgs. 165/2001. Tale termine rimane pertanto di 20 giorni dall'applicazione della sanzione così come previsto dall'art. 55 comma 7 del d.lgs 165/2001 e dall'art. 7 comma 6 della legge 300/1970".

Per quanto riguarda, invece, i termini di impugnazione delle sanzioni presso il giudice ordinario, precisiamo che nell'attuale sistema un termine di impugnativa è previsto solo per la sanzione del licenziamento che, in base all'art. 6 della L. 604/1966, deve essere impugnato entro 60 giorni. Negli altri casi di sanzioni conservative, invece, mancando un termine prefissato il lavoratore può impugnare la sanzione entro i due anni per evitare l'effetto a lui pregiudizievole della recidiva oppure entro il più ampio termine prescrizione di 10 anni.

Per quanto riguarda, infine, il termine per impugnare la sanzione presso il Collegio previsto dall'art. 66 del D. Lgs. 165/2001, evidenziamo che dopo la sottoscrizione del CCNQ del 23.1.2001 tale possibilità deve ormai ritenersi preclusa ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. 165/2001.

795-24F4. E' vero che la impugnazione della sanzione disciplinare non produce la sospensione della stessa?

Si ricorda che l'art.55 del D.Lgs.n.165/2001 (che ha sostituito il precedente art.59 del D.Lgs.n.29/1993), 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".

Uguualmente, 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.

795-24G. Effetti dell'annullamento delle sanzioni.

795-24G1. Quali sono gli effetti della sentenza con la quale il TAR ha annullato un provvedimento di destituzione dall'impiego? In particolare, il periodo intercorso tra la destituzione e la riammissione in servizio è utile ai fini della maturazione delle ferie e ai fini della progressione economica all'interno della categoria?

In base ai principi generali, la sentenza di annullamento pronunciata dal TAR comporta la necessità di riammettere in servizio il dipendente, di corrispondergli le retribuzioni non pagate e di collocarlo nella posizione in cui si sarebbe trovato se il licenziamento non ci fosse stato.

Il periodo trascorso tra la destituzione e la riammissione non è tuttavia utile ai fini della maturazione delle ferie: infatti, la giurisprudenza tende a collegare il diritto alla maturazione delle ferie **al solo servizio effettivamente prestato** (CdS, Sez. III n. 1127/1988; Cassaz. n.6872 del 1988).

Per quanto riguarda, infine, il diritto alla progressione economica nella categoria, crediamo sia necessaria qualche ulteriore precisazione: l'effetto ripristinatorio proprio dell'annullamento comporta, infatti, la necessità di rivedere le graduatorie relative alle progressioni economiche orizzontali perché elaborate sulla base di una situazione di fatto diversa da quella determinatasi, con effetto retroattivo, a seguito della sentenza.

Questo non significa, però, che il vostro dipendente abbia senz'altro diritto alla progressione economica; questa, infatti, in base agli artt.5 e 6 del CCNL del

31.3.1999, presuppone comunque una **valutazione dell'attività svolta**, valutazione che, nella fattispecie, non può prescindere dalla circostanza che il dipendente è stato assente per un lungo periodo; pertanto, anche se è necessario rivedere le graduatorie e valutare tutti i dipendenti che risultano in servizio nel periodo di valutazione considerato (compreso il lavoratore riammesso dal TAR) è tuttavia evidente che quanti siano stati del tutto assenti o assenti per molto tempo avranno ben scarse possibilità di vedersi attribuire il beneficio (sul punto, seppure con riferimento ad altre ipotesi di assenza, l'orientamento dell'Aran è ormai consolidato).

795-24H. Cause di estinzione del procedimento disciplinare

795-24H1. La cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie estingue il procedimento disciplinare?

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

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

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

GIURISPRUDENZA

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO – sentenza 16 maggio 2003 n. 07704 - Pres. Mattone, Rel. D'Agostino, P.M. Frazzini (conf) – Federico (avv.ti D'Avino e Silvestro) c. Comune di Napoli.

1. Procedimento e provvedimento disciplinari – Dipendenti Enti Locali – Norme applicabili dopo la stipula del CCNL del 6 luglio 1995.

2. Provvedimento disciplinare – Destituzione – Non è applicabile l'obbligo della motivazione stabilito dalla legge 241 del 1990.

1. In materia di procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti degli enti locali, a seguito della stipula del CCNL del 6 luglio 1995, ed in virtù degli

art. 59 e 74, D. Lgs n. 29 del 1993, disposizioni ora contenute nel T.U. approvato con D.Lgs. n. 165 del 2001, (i quali, rispettivamente, stabiliscono che si applicano l'art. n. 2106, cod. civ., e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, legge n. 300 del 1970; che la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai contratti collettivi e che ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del riprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente", a far data dalla stipulazione del primo contratto collettivo (nella specie c.c.n.l. 6 luglio 1995), a detti dipendenti non si applicano gli articoli da 100 a 123, d.P.R. n. 3 del 1957, e le disposizioni ad essi collegate; che dalla stessa data sono abrogate le restanti disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del succitato decreto) devono ritenersi inapplicabili le norme della legge n. 19 del 1990. Pertanto, il termine entro il quale deve essere concluso il procedimento disciplinare non e' quello di 90 giorni previsto da quest'ultima legge, bensì quello fissato dal succitato contratto collettivo nazionale di lavoro in 120 giorni, in quanto la legge ha attribuito alla contrattazione collettiva sia la disciplina di detto procedimento sia l'individuazione della tipologia delle condotte costituenti illecito e delle relative sanzioni, sicchè il contratto collettivo può anche legittimamente prevedere la sanzione espulsiva nel caso di commissione da parte del dipendente di reati di particolare gravità accertati con sentenza passata in giudicato. (Fattispecie alla quale era inapplicabile *ratione temporis* la L. 27 marzo 2001 n. 97).

2. Le norme della L. 7 agosto 1990 n. 241 sul procedimento amministrativo riguardano i procedimenti strumentali alla emanazione da parte della Pubblica amministrazione di provvedimenti autoritativi destinati ad incidere sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari dei medesimi, caratterizzati dalla situazione di preminenza dell'organo che li adotta, e non sono perciò applicabili agli atti concernenti il rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni, i quali sono adottati nell'esercizio dei poteri propri del datore di lavoro privato, connotati dal potere di supremazia gerarchica, ma privi dell'efficacia autoritativa propria del provvedimento amministrativo; pertanto, all'atto di destituzione dell'impiego adottato all'esito del procedimento disciplinare ed a seguito di sentenza penale di condanna per un reato commesso in servizio, non è applicabile l'obbligo della motivazione stabilito dalla legge n. 241 del 1990, essendo sufficiente che nel medesimo sia indicato l'illecito disciplinare che ha giustificato la risoluzione del rapporto di lavoro, costituendo inoltre l'atto di conformazione al lodo arbitrale di cui all'art. 59 comma 7 D. Lgs 3 febbraio 1993 n. 29 un atto dovuto che non richiede alcuna motivazione.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

- [Trattamento tabellare \(Art. 13 CCNL 31/3/1999\)](#)
- [Stipendi tabellari \(Art. 29 CCNL del 22/1/2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Effetti dei nuovi stipendi \(Art.30 CCNL del 22/1/2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Tredicesima mensilità \(Art. 3 CCNL del 5/10/2001\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Nozione di retribuzione \(Art. 52 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Struttura della busta paga \(Art. 53 CCNL 14/9/2000\)](#)
- [Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico \(Art. 21 CCNL del 1/4/1999\)](#)

CAPO II

- [Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività \(Art. 15 CCNL del 1/4/1999\)](#)
- [Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 \(Art. 4 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Personale incaricato di posizioni organizzative \(Art. 8 CCNL del 5/10/2001\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1/4/1999 \(Art. 5 CCNL del 5/10/2001\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Disciplina delle risorse decentrate \(art.31 CCNL 22.1.2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Incrementi delle risorse decentrate \(art.32 CCNL 22.1.2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività \(Art. 17 CCNL del 1/4/1999\)](#)

- [Norme programmatiche \(Art. 16 CCNL del 1/4/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

[GIURISPRUDENZA](#)

- [Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa \(Art. 48 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Collegamento tra produttività ed incentivi \(Art. 18 CCNL 1/4/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

[GIURISPRUDENZA](#)

- [Lavoro straordinario \(Art. 14 CCNL 1/4/1999\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Lavoro straordinario \(Art. 38 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali \(Art. 39 CCNL del 14/9/2000 e Art. 16 CCNL del 5/10/2001\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Straordinario per calamità naturali \(art. 40 CCNL 22.1.2004\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

- [Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative \(Art. 20 CCNL 1/4/1999\)](#)

- [Norma per gli enti provvisti di Avvocatura \(Art. 27 CCNL del 14/9/2000\)](#)

[ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN](#)

CAPO III

- [Indennità \(Art. 37 CCNL 6/7/95\)](#)

- [Norma transitoria \(Art. 4 CCNL 16/7/96\)](#)

- [Indennità del personale dell'area della vigilanza \(art.16 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Indennità per il personale educativo e docente scolastico \(Art. 6 CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Indennità maneggio valori \(Art. 36 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Indennità di rischio \(Art. 37 CCNL del 14/9/2000 e art.41 CCNL 22.1.2004\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Istituzione e disciplina dell'indennità di comparto \(art.33 CCNL 22.1.2004\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Mensa \(Art. 45 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Buono pasto \(Art. 46 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Trattamento di trasferta \(Art. 41 CCNL del 14/9/2000, art. 16 bis CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Trattamento di trasferimento \(Art. 42 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Personale distaccato alle associazioni degli enti \(art.38 CCNL 22.1.2004\)](#)
- [Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale \(Art. 47 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale \(Art. 19 CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Bilinguismo \(Art. 40 CCNL del 14/9/2000, art. 12 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Messi notificatori \(Art. 54 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Compensi per ferie non godute \(Art. 10 CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Personale addetto alle case da gioco \(Art. 46 CCNL del 22/1/2004\)](#)
- [Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia \(Art. 47 CCNL del 22/1/2004\)](#)
- [Conferma discipline precedenti \(Art. 22 CCNL del 5/10/2001\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Conferma discipline precedenti \(art. 45 CCNL 22.1.2004\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Copertura assicurativa \(Art. 43 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Patrocinio legale \(Art. 28 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Trattenute per scioperi brevi \(Art. 44 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Trattamento di fine rapporto di lavoro \(Art. 49 CCNL del 14/9/2000\),](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Previdenza complementare \(Art. 18 CCNL del 5/10/2001\)](#)
- [Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali \(Art. 50 CCNL del 14/9/2000\)](#)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

- [Attività sociali, culturali e ricreative \(Art. 55 CCNL del 14/9/2000\)](#)
- [Disapplicazioni - Rinvio](#)

ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE
(Art. 13 CCNL 31/3/1999)

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

Stipendio tabellare
(Art. 29 CCNL del 22.1.2004)

1. *Gli stipendi tabellari sono incrementati, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27.12.2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5%.*

2. *Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dalla tabella A allegata al CCNL del 5.10.2001, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.*

3. *A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella C allegata al CCNL del 14.9.2000, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare; detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.*

4. I più elevati importi di indennità integrativa speciale attualmente in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello stipendio, sono conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio. Gli stessi importi sono ricompresi nella nozione del trattamento economico di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del CCNL del 14.9.2000.

5. A seguito della applicazione della disciplina dei commi 2 e 3, gli importi annui del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2003 secondo le indicazioni delle allegare tabelle B e C.

6. Sono confermati: la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 3 del CCNL del 5.10.2001, la retribuzione individuale di anzianità e gli altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile .

Dichiarazione congiunta n. 14
Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (comma 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile.

Dichiarazione congiunta n. 15
Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 4, le parti concordano nel ritenere che il termine "attualmente" debba essere riferito alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. L'assegno ad personam, pertanto, per il differenziale di I.I.S. deve essere riconosciuto a tutto il personale in servizio alla predetta data che avesse comunque acquisito il valore superiore della I.I.S. corrispondente alle posizioni di accesso B3 e D3.

**Dichiarazione congiunta n. 16
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 4, le parti concordano nel ritenere che l'assegno personale non riassorbibile attribuito al personale della categoria B con posizione iniziale in B3, per la conservazione del differenziale della I.I.S., debba essere correttamente conservato per il solo periodo di permanenza nella medesima categoria B su qualunque posizione di sviluppo economico. L'assegno cessa di essere corrisposto in caso di progressione verticale in categoria C.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-29A. Finanziamento incrementi stipendiali

104-29A1. Il maggior incremento stipendiale attribuito ad un dipendente collocato in posizione economica C 3, pari a € 3,98 mensili (47,76 euro annui per 12 mensilità oppure 51,74 per 13 mensilità), dovrà essere finanziato con oneri a carico del bilancio dell'Ente o dovrà essere finanziato con le risorse decentrate, decurtando di fatto gli altri istituti tra i quali la produttività collettiva?

Per il personale in servizio alla data del 22.1.2004, il maggior incremento stipendiale collegato alle posizioni economiche già acquisite dal lavoratore alla medesima data, sono a carico del bilancio dell'ente.

104-29A2. Un ente ha effettuato n. 2 progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.1999 e 1.1.2000, determinandone il costo a carico delle risorse decentrate in ragione degli incrementi previsti dal CCNL 1.4.99 allora vigente (es. costo di una progressione da C1 a C3 pari a € 70,11 mensili oltre 13[^])

In seguito all'applicazione dei CCNL del 5.10.01 e del 22.1.04 il costo di progressione orizzontale del dipendente in C3 è stato rivalutato rispettivamente di € 6.71 e di € 3.98 mensili oltre 13[^].

Si formulano i seguenti quesiti:

1. l'importo da portare oggi in deduzione delle risorse decentrate è quello iniziale di € 70.11, considerato che l'art. 29 del CCNL 22.1.2004

e la dichiarazione congiunta n. 14 sembrano stabilire che gli incrementi rispetto alla posizione iniziale (€ 6.71 e € 3.98) sono a carico del bilancio?

2. Il fondo di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) CCNL 1.4.99 è composto dal costo iniziale di progressione orizzontale (€ 70.11), con risorse prelevate dal fondo, e dai successivi adeguamenti (€ 6.71 ed € 3.98) con risorse prelevate dal bilancio dell'ente?

3. Quando il dipendente cessa dal servizio libera a favore del fondo il solo costo iniziale (€ 70.11) o anche le successive rivalutazioni (€ 6.71 ed € 3.98)?

La estrema chiarezza dei quesiti, ci consente una altrettanto chiara e sintetica risposta.

In merito ai primi due quesiti la risposta è affermativa , per quanto attiene al terzo specifichiamo che alle risorse decentrate stabili affluiranno sia il costo iniziale sia le successive rivalutazioni, (a carico dei bilanci) derivanti dagli incrementi contrattuali.

104-VA. Particolari problemi sul trattamento economico

Albi professionali

104-VA1. 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.

Assegni ad personam

104-VA2. 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.

104-VA3. Quali sono i casi di riassorbibilità degli assegni ad personam?

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.

Compensi per incarichi

104-VA4. Il compenso spettante al segretario di una commissione può essere corrisposto anche al responsabile di posizione organizzativa ?

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.

104-VA5. 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 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 al 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.

104-VA6. E' possibile attribuire uno specifico compenso al dipendente che svolga le funzioni di consulente di parte nei procedimenti in cui è parte l'amministrazione ?

Riteniamo utile precisare che:

1. se il dipendente, nell'espletare l'incarico di consulente tecnico di parte in giudizi, in cui l'Ente è convenuto o attore, svolge attività attribuite alle ordinarie competenze del suo profilo professionale (e quindi in "*ratione officii*") *in tal caso, le prestazioni rientrano negli ordinari obblighi di lavoro*, devono essere svolte durante l'orario di lavoro e sono retribuite con il trattamento economico, fondamentale e accessorio, previsto dai contratti collettivi (si veda, sul punto, la risposta 104-A4);
2. se, invece, le prestazioni di cui al punto 1) sono al di fuori dei compiti e doveri d'ufficio il dipendente, nel rispetto dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 in materia di conferimento di incarichi, deve necessariamente avere la *preventiva autorizzazione* dell'Ente a svolgere tale attività di consulenza tecnica, e in questo caso, a differenza del precedente, le attività devono essere svolte al di fuori dell'orario di lavoro e possono essere retribuite.

Retribuzione individuale di anzianità

104-VA7. 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.

Diritti di invenzione e brevetti

104-VA8. È possibile riconoscere ad un dipendente un compenso per assicurarsi il pieno e libero sfruttamento nell'utilizzo di un software da lui elaborato, con gli strumenti dell'ente, ma al di fuori dell'orario di lavoro e delle proprie competenze?

Premesso che il problema non riguarda l'interpretazione di disposizioni contrattuali, siamo del parere che si debba tener conto delle seguenti disposizioni:

- art.2590 del codice civile, secondo il quale *"il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. **I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali**"*;
- art.12-bis della L.633/1941 (nel testo modificato dall'art.3 del D.Lgs.518/1992 e dall'art. 3 del D.Lgs.169/1999) secondo il quale *"Salvo patto contrario, **il datore di lavoro è titolare del diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca di dati creati dal lavoratore dipendente nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro**"*;
- Art.23 del RD 1127/1939 e successive modificazioni, secondo il quale *"Quando l'invenzione industriale è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, **in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita**, i diritti derivanti dall'invenzione stessa appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore. **Se non è prevista e stabilita una retribuzione, in compenso dell'attività inventiva, e l'invenzione è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego**, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono al datore di lavoro, ma all'inventore, salvo sempre il diritto di esserne riconosciuto autore, spetta un equo premio, per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione" ;*
- Art.24 del RD 1127/1939 e successive modificazioni secondo il quale *"qualora non ricorrano le condizioni previste all'articolo precedente e si tratti di invenzione industriale che rientri nel campo di attività **dell'azienda privata** (1) a cui è addetto l'inventore, il datore di lavoro ha il diritto di prelazione per l'uso esclusivo, o non esclusivo, dell'invenzione, o per l'acquisto del brevetto, nonché per la facoltà di chiedere, od acquistare, per la medesima invenzione, brevetti all'estero, verso corresponsione del canone o del prezzo, da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.*
- *Il datore di lavoro potrà esercitare il diritto di prelazione entro tre mesi dalla ricevuta comunicazione del conseguito brevetto. I rapporti costituiti con l'esercizio della prelazione di cui al presente articolo si risolvono di diritto ove non venga integralmente pagato alla scadenza il corrispettivo dovuto."*
- (1) Comma modificato dall'articolo 7 della legge 18 ottobre 2001, n. 383.
- Art.25 RD 1127/1939, secondo il quale *"nei casi previsti negli articoli precedenti, se non si raggiunga l'accordo circa il premio, il canone o il prezzo, o sulle rispettive modalità, provvede un collegio di arbitri, amichevoli*

compositori, composto di tre membri, nominati uno da ciascuna delle parti, e il terzo nominato dai primi due, o, in caso di disaccordo, dal Presidente del Tribunale del luogo dove il prestatore d'opera esercita abitualmente le sue mansioni (2).

Se l'inventore è un dipendente di Amministrazione statale, in luogo del collegio di arbitri, provvede a stabilire il premio, il canone prezzo, e le rispettive modalità, con deliberazione insindacabile, il Ministro preposto all'Amministrazione stessa."

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 14 luglio 1977, n. 127, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non riconosce la facoltà dell'inventore e del datore di lavoro di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.

Effetti dei nuovi stipendi (Art. 30 CCNL del 22.1.2004)

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 2002-2003, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 29. Hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza; agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000 gli incrementi dei valori delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti dall'art. 29, comma 2, e dalle allegate tabelle B e C, 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.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 29, comma 3, del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

NOTA A VERBALE DELL'ARAN Allegata a CCNL 22.1.2004

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 30, comma 3, si precisa che al

personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura della indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini della indennità premio di fine servizio.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-30A. Effetti nuovi stipendi

104-30A1. Le competenze per lavoro straordinario riliquidate a seguito della applicazione degli incrementi stipendiali derivanti dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, con quali risorse devono essere finanziate?

Devono essere imputate al fondo del lavoro straordinario previsto dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

104-30A2. Nel caso di pagamenti arretrati a personale dipendente inquadrato nella categoria C2 fino al 1.7.2002 e che poi, a seguito di progressione orizzontale, è passato nella categoria C3, per l'anno 2002 gli arretrati vanno calcolati come C3 o bisogna suddividere i due periodi?

Riteniamo che debbano essere considerati separatamente i due periodi, in quanto i valori da conguagliare sono diversi

104-30A3. Per le istanze di riconoscimento dei benefici di cui all'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 (invalidità per causa di servizio), intervenute successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 22.1.04, è corretto applicare la percentuale collegata al tipo di invalidità alla nozione di stipendio tabellare, così come delineata dall'art.29, comma 3, del citato CCNL del 22.1.2004?

Riteniamo, nel caso esposto, corretto e coerente con la nuova disciplina del CCNL 22.1.2004, il calcolo del beneficio, per gli invalidi per servizio, nel valore del trattamento tabellare comprensivo del conglobamento della I.I.S., così come rideterminato dal 1.1.2003 dalla tabella b allegata allo stesso CCNL 22.1.2004.

104-30A4. L'assegno ad personam già attribuito ai dipendenti che hanno beneficiato di progressioni verticali a decorrere dall'anno 2003, calcolato sulla differenza della posizione economica di provenienza (ad esempio: C4) e la posizione iniziale della categoria superiore (ad

esempio:D1) deve essere rideterminato sulla base dei nuovi stipendi tabellari, derivanti anche dal conglobamento della I.I.S. dal gennaio 2003?

L'assegno personale riconosciuto al personale che ha beneficiato di una progressione verticale, secondo l'esempio citato nel quesito, e già in godimento, alla data del 22 gennaio 2004, resta disciplinato dalla regola speciale prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL 31.3.1999. Detto assegno, pertanto, legittimamente attribuito, prima della sottoscrizione del nuovo CCNL, può essere riassorbito solo a seguito di una ulteriore progressione economica orizzontale nella categoria superiore acquisita per progressione verticale. E' evidente che nel caso di progressioni verticali formalizzate dal 23 gennaio 2004, anche se con decorrenza gennaio 2003, l'importo del predetto assegno dovrà essere determinato attraverso il confronto dei nuovi valori stipendiali previsti nella tabella C allegata al CCNL. E' altrettanto chiaro che, a seguito del conglobamento della IIS, l'importo dell'assegno in parola sarà notevolmente inferiore.

104-30A5. I benefici economici previsti dal CCNL del 5.10.2001 si applicano anche ai dipendenti con contratto a termine scaduto prima della stipulazione dello stesso CCNL?

L'art. 1 del CCNL del 1.4.1999 stabilisce che il CCNL di comparto "si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato...". L'art. 7, comma 10 del CCNL del 14.9.2000 ribadisce che "al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto ...per il personale assunto a tempo indeterminato..." con le eccezioni previste dallo stesso comma, che tuttavia non riguardano il caso in esame. L'art. 1 del CCNL del 5.10.2001, prevede, infine, che "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 ..." senza distinguere tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Dall'esame di tali disposizioni emerge chiaramente, a nostro modo di vedere, che anche i dipendenti con contratto a termine scaduto prima della stipulazione del CCNL del 5.10.2001 hanno diritto a percepire, secondo le decorrenze indicate nella Tabella A, gli aumenti previsti dallo stesso CCNL, a condizione che fossero in servizio alla data dell'1.1.2000 o in un data successiva. La soluzione del problema è sostanzialmente analoga a quella espressamente prevista dall'art. 2 del CCNL del 5.10.2001 per il personale cessato dal servizio con diritto a pensione.

**Tredicesima mensilità
(Art. 3 CCNL del 5/10/2001)**

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. Comma così sostituito dall'art.43 del CCNL del 22.1.2004

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.

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.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

1001-3A. Data di efficacia della nuova disciplina

1001-3A1. Bisogna ricalcolare la tredicesima mensilità, secondo la nuova disciplina dell'art 43 del ccnl del 22.01 2004 nei confronti del personale già cessato dal servizio nel corso del 2003?

No. Le clausole contrattuali, e quindi anche quella dell'art.23 del ccnl del 22.1.2004, in conformità agli ormai consolidati principi generali in materia di contrattazione, non hanno efficacia retroattiva e pertanto producono i loro effetti solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del ccnl.

L'efficacia retroattiva è possibile solo nei casi in cui le medesime clausole contrattuali espressamente la prevedano, come avviene per gli incrementi stipendiali.

1001-3B. Calcolo della 13[^]

1001-3B1. La mensilità retributiva da prendere a riferimento per il calcolo della 13^a, con la vecchia norma, si individuava nell'ultimo mese di servizio, mentre l'art. 43 del CCNL 22.1.2004 dispone che deve essere presa in considerazione la retribuzione spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero. Si chiede pertanto quale retribuzione occorre considerare nei seguenti casi particolari:

- a) l'inizio del servizio non coincide con il primo giorno del mese (è corretto affermare che per calcolare il rateo in 365esimi di tale mese si deve prendere a base la retribuzione del secondo mese di servizio?);
- b) il servizio inizia ad esempio il 10 aprile e cessa il 20 maggio dello stesso anno (non abbiamo quindi un mese intero di lavoro da prendere a riferimento per la retribuzione);
- c) il servizio cessa ad esempio il 15 maggio e la retribuzione cambia, per effetto di un nuovo CCNL o per progressione, il 1 maggio (nel mese intero – aprile -, contiguo all'ultimo, la retribuzione è diversa e più bassa)

La nuova disciplina dell'art. 43 del CCNL 22.1.2004 prende in considerazione soltanto i periodi di servizio inferiori al mese (e non quelli inferiori all'anno). Per ogni mese di servizio intero, quindi, si conferma la previgente disciplina del computo della tredicesima in dodicesimi.

Nel caso di un servizio breve, senza mesi contigui, secondo comune buon senso, si può prendere a riferimento il trattamento mensile "teorico" attribuibile al lavoratore in base alla categoria di classificazione anche con riferimento allo stesso mese in cui è collocato il ridotto periodo di servizio. Se un periodo ridotto di servizio cessa nel corso di un mese dal quale dovessero decorrere gli incrementi economici contrattuali, ci sembra corretto prendere a base di calcolo il trattamento mensile "teorico" del mese in questione, anche per il diretto collegamento tra il relativo trattamento economico e la maturazione della quota di tredicesima.

1001-3B2. 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.

1001-3B3. Il compenso riconosciuto al dipendente incaricato di

mansioni superiori ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, incide anche sulla 13^a 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. a) del CCNL del 14/9/2000.

Trattandosi di una differenza tra due valori stipendiali, determinata ai sensi dell'art. 52, comma 2, lett. a) del CCNL del 14/9/2000, il relativo importo (ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 5/10/2001), incide anche nel calcolo della tredicesima mensilità.

Pertanto, al dipendente saranno corrisposti anche i ratei di tredicesima mensilità, in misura corrispondente ai periodi di svolgimento delle mansioni superiori.

1001-3B4. Ad un dipendente in servizio dal 1° gennaio è stato attribuito, dal mese di luglio, un incarico di posizione organizzativa; qual è l'importo della retribuzione di posizione che gli deve essere corrisposto con la 13^a mensilità ?

L'art. 3, comma 2 del CCNL del 5.10.2001 stabilisce che 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.

Pertanto, essa si compone della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2 lettera b) del CCNL del 14.9.2000 (espressamente richiamata dalla lettera c del medesimo comma), della retribuzione individuale di anzianità, della retribuzione di posizione nonché di altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

Alla luce delle citate disposizioni, riteniamo che con la 13^a mensilità debba essere corrisposto, a titolo di retribuzione di posizione, lo stesso importo corrisposto nel mese di dicembre, pari ad un tredicesimo del suo valore annuo teorico; pertanto, non ha alcun rilievo il fatto che essa sia stata corrisposta al dipendente (in servizio tutto l'anno) solo a partire dal mese di luglio.

1001-3B5. Come viene corrisposta la tredicesima considerando il periodo 1/1 – 31/1 nel quale 5 giorni lavorativi sono stati retribuiti al 90% per riduzione malattia così come previsto dal comma 7 del CCNL 5.10.2001?

a) la 13^a viene corrisposta nella misura di 26/31 di rateo mensile al 100%+5/31 di rateo mensile al 90%;

b) la 13^a viene corrisposta nella misura di 26/365 di importo annuo al 100%+5/365 di importo annuo al 90%.

E' sicuramente corretto , a nostro avviso, applicare l'ipotesi a) poiché non

siamo in presenza di una frazione di mese, essendo quest'ultimo interamente lavorato anche se in parte con trattamento ridotto.

1001-3C. Casi di riduzione della 13[^]

1001-3C1. La trattenuta di una intera giornata, per esempio per assenza ingiustificata, o per sciopero, comporta anche la riduzione di 2/365 della tredicesima?

Riteniamo che la risposta debba essere necessariamente affermativa.

L'importo della quota mensile della 13[^] mensilità, secondo la disciplina dell'art. 43 del CCNL 22.1.2004, subisce un riproporzionamento in base alle giornate effettivamente retribuite (o non retribuite) nel singolo mese.

Esempio: 30 giorni (mese) meno due giorni di trattenuta, comportano il calcolo di 28/365 di un dodicesimo (quota mensile intera) della 13[^] mensilità.

1001-3C2. Quali sono gli effetti sulla 13[^] 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[^] 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[^] mensilità.

1001-3C3. 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[^] 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^a 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.

1001-3C4. 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 6 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.

1001-3C5. In caso di assenza per malattia con retribuzione al 90% o al 50% e in caso di congedo parentale retribuito al 30% devono essere ridotti anche i ratei della tredicesima mensilità relativi ai medesimi periodi ?

La previsione dell'art. 3, comma 7 del CCNL del 5.10.2001, secondo il quale *"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"*

riguarda, indistintamente, tutti i periodi nei quali vi sia una riduzione del trattamento economico: essa è senz'altro riferibile, pertanto, anche al caso dell'assenza per malattia, quando questa, ai sensi dell'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, è retribuita al 90% o al 50%.

Per quanto riguarda i congedi parentali previsti dall'art.32 del D.Lgs151/2001, il problema è più complesso (vedi anche risposta 900-1711).

Infatti, l'art.34, comma 5, del D.Lgs.151/2001 stabilisce che "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia"; mentre l'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 prevede, limitatamente ai primi trenta giorni di congedo, una disciplina di miglior favore solo per il trattamento economico e per le ferie e non per la 13^a mensilità.

Dobbiamo dedurre che il CCNL 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^a

mensilità.

Tale lettura applicativa trova conferma anche nelle direttive dell'INPDAP (circolare n.49 del 27.11.2000) e del Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare 16.11.2000, n.14/00).

1001-3D. Il problema dei permessi ex art.33 L.104/1992

1001-3D1. Chiarimenti sui tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3 L. 104/92; i permessi sono utili per la 13^a mensilità?

Riteniamo utile trascrivere il testo di una nota circolare recentemente diramata sull'argomento dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla scorta di un parer e dell'Avvocature Generale dello Stato.

<< Numerose richieste di chiarimenti pervengono in ordine all'incidenza o meno, sulla 13^o mensilità, dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate).

Sull'argomento che più volte è stato oggetto di incertezze sul piano applicativo, si è ritenuto opportuno, in attesa che la materia venga disciplinata in sede contrattuale, l'intervento da parte di questo Dipartimento al fine di fornire alle amministrazioni un indirizzo univoco allo scopo di evitare situazioni di discriminazione tra dipendenti pubblici che usufruiscono del medesimo beneficio.

Con specifico riferimento al lavoro pubblico si ritiene pertanto utile precisare quanto segue.

Come già accennato in premessa, il punto nodale della questione riguarda l'incidenza o meno sul calcolo dei ratei della tredicesima mensilità dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, che prevedono per i soggetti disabili, nonché per i familiari che li assistono, due ore di permesso al giorno o tre giorni di permesso al mese.

La rilevanza della questione ha reso necessario da parte di questo Dipartimento, il ricorso all'Avvocatura Generale dello Stato, per l'acquisizione di un apposito parere.

Il predetto organo, con nota n. 142615 del 2 novembre 2004 (di cui si allega copia), nell'esprimersi in merito alla problematica, è giunto alla conclusione che "...vista la ratio di tutela e protezione della normativa in esame a favore di soggetti particolarmente deboli, tra cui i lavoratori familiari di persone portatrici di handicap, e vista l'evidente finalità sociale delle disposizioni esaminate, non si può non interpretare la normativa in esame, nel senso che la tredicesima mensilità non subisce decurtazioni o riduzioni nell'ipotesi nella quale un lavoratore scelga di fruire dei permessi disposti dal 2^o e 3^o comma del citato art. 33. Del resto, analoga disciplina è direttamente seguita dal legislatore in casi analoghi, come nell'ipotesi di periodi di assenza per malattia ed infortunio, per gravidanza e puerperio e nel caso di congedo matrimoniale." Alla luce di quanto sopra rappresentato e in aderenza al parere dell'Avvocatura

Generale dello Stato, lo scrivente Dipartimento ritiene di poter affermare che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità.>>

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^a 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

900-52A. Retribuzione giornaliera

900-52A1. 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.

900-52A2. Calcolo della retribuzione giornaliera: la regola del divisore 26, di cui all'art.52, c. 4, del CCNL del 14.9.2000, si applica anche in caso di articolazione su 5 della settimana lavorativa ?

La regola del divisore 26, di cui all'art. 52, c. 4, del CCNL del 14.9.2000, 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 lavorativo) la cui durata è inferiore al mese; proprio perchè tale regola è finalizzata alla determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera per i casi di prestazione lavorativa inferiore al mese, essa prescinde completamente dalla considerazione dell'articolazione su 5 o 6 giorni della settimana lavorativa.

900-52A3. 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.

900-52B. Retribuzione oraria

900-52B1. Come si calcola la retribuzione oraria in caso di orario settimanale ridotto a 35 ore ?

Dobbiamo rilevare che il divisore mensile di 156 per la individuazione della retribuzione oraria deve essere riproporzionato obbligatoriamente in presenza di un orario settimanale ridotto a 35 ore settimanali, in applicazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 52 del CCNL del 14/9/2000.

Anche nel Vostro caso, pertanto, pur in presenza di una applicazione piuttosto originale della disciplina dell'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999, il predetto vincolo deve essere rispettato per tutti gli istituti economici che fanno riferimento alla retribuzione oraria, ivi compreso quindi l'indennità di turno.

Il nuovo divisore risulta quindi dalla seguente proporzione: 156: 36 ore settimanali = X : 35 ore settimanali; il risultato è 151,66.

900-52B2. Calcolo della retribuzione oraria: il particolare divisore previsto in caso di orario di lavoro ridotto dall'art. 52, comma 3 del CCNL del 14.9.2000 ha effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria?

L'art. 52, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "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"

Tale disposizione ha necessariamente effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria.

Tra queste voci rientrano sicuramente l'indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000) e il trattamento riconosciuto per attività prestata in giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000). Qualche dubbio potrebbe porsi, invece, con riferimento alla tariffa per il lavoro straordinario, visto che l'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 sembra fare esclusivo riferimento al divisore

156: riteniamo, tuttavia, che non avrebbe alcun senso derogare in questa sola ipotesi alla disciplina generale.

Il nuovo divisore risulta dalla seguente proporzione:

156 : 36 ore settimanali = X : 35 ore settimanali; il risultato è 151,66.

Struttura della busta paga (Art. 53 CCNL 14/9/2000)

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.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

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

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico (Art. 21 CCNL del 1/4/1999)

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell' **art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni**, ora art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 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.

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.

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.

CAPO II

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Art. 15 CCNL del 1/4/1999)

Disciplina sostituita ma espressamente richiamata dagli artt.31 e ss. del CCNL del 22.1.2004

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:^{Gli ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN su tale articolo sono dopo l'art. 5 del CCNL del 5.10.2001}

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;^{Si veda la sezione [sponsorizzazioni](#) di questo sito}

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;

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;^{ora art. 2, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001}

- d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. **43 della legge 449/1997**;
- 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;
- f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. **2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993**;
- 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; **Ora art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001**
- 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;
- 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;
- 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 valere per l'anno successivo;
- 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;
- 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;
- m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.
- 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.

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.

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.

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.

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'**art. 6 del D.Lgs. 29/93**, 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.

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 (Art. 4 CCNL del 5/10/2001)

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.

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.

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.

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:

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;

b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

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.

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.

Personale incaricato di posizioni organizzative (Art. 8 CCNL del 5/10/2001)

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-15A. La nozione di monte salari

499-15A1. 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 dati inviati da ciascun Ente, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, 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.

499-15B. Quantificazione delle risorse – indicazioni generali

499-15B1. 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.

499-15B2. 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 costituirne 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.

499-15B3. Se la retribuzione degli incaricati delle posizioni organizzative assorbe il loro trattamento accessorio, le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 devono essere decurtate? E le risorse risparmiate dallo straordinario?

1) A seguito dell'affidamento delle posizioni organizzative e della attribuzione della relativa retribuzione di posizione, il fondo dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 deve essere decurtato della quota delle risorse prima destinate al pagamento dei compensi per il salario accessorio del personale interessato: le risorse confluiranno e sono impiegate per la costituzione del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato (art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999). Come criterio guida (per il calcolo di tale decurtazione) possiamo suggerire di tener conto della media degli oneri degli ultimi due o tre anni.

2) Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNL del 31/3/1999, anche le risorse dell'art. 14 del CCNL dell'1/4/1999, prima utilizzate per il pagamento delle prestazioni straordinarie del personale incaricato di posizione organizzativa, devono essere utilizzate per la costituzione del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999.

499-15B4. Nel nostro ente, privo di personale dirigenziale, erano state istituite tre posizioni organizzative con finanziamento a carico del bilancio, fatto salvo il recupero dei precedenti compensi accessori. Ora sono stati istituiti due posti di dirigenti e si intende affidare cinque

incarichi di posizione organizzativa. Come deve essere finanziato il "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" delle posizioni organizzative?

Riteniamo che a seguito della istituzione di posti di qualifica dirigenziale, per il finanziamento degli oneri relativi agli incarichi di posizione organizzativa occorre far riferimento alla disciplina dell'art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL dell'1.4.1999, che prescrive la utilizzazione delle disponibilità delle risorse decentrate stabili.

Nella fase di prima costituzione del "fondo di retribuzione e di risultato" riteniamo ragionevole ipotizzare che possano confluire nel medesimo "fondo" anche le risorse in precedenza utilizzate per il pagamento delle tre posizioni organizzative conferite nel periodo in cui il vostro ente era privo di posti di dirigente.

Le altre posizioni organizzative, ove venissero costituite e affidate, saranno totalmente finanziate con le disponibilità delle risorse decentrate stabili.

499-15B5. 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".

499-15B6. 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.

499-15B7. E' possibile incrementare le risorse decentrate con una quota dei rimborsi pagati dalle ASL ai Comuni per le attività legate alla L.328/2000 ? In alternativa è possibile dare applicazione all'art.15, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999 ?

Ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.Lgs.165/2001, l'attribuzione di trattamenti economici al personale può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali. L'art.15, comma 1 lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modifiche, richiamato dall'art.31, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 consente di destinare al finanziamento del trattamento economico accessorio, secondo le regole fissate nel CCNL, le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale.

Quindi, se la L.328/2000 non stabilisce espressamente che una parte dei rimborsi citati (pagati dalle ASL ai Comuni per le attività legate alla stessa legge) è destinata ad incentivare il personale, non è assolutamente possibile procedere nel senso indicato, perché si realizzerebbe un uso improprio di risorse pubbliche, con conseguenti responsabilità dei dirigenti e funzionari. L'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 è sempre possibile da parte degli enti, sempreché siano correttamente e ragionevolmente individuati i necessari presupposti; rinviamo, a tale proposito, a quanto previsto nell'art.31, comma 2 ultimo periodo e comma 3 del CCNL del 22.1.2004 e a quanto già precisato sull'argomento in altre risposte.

Precisiamo, comunque, che le relative risorse potranno essere comprese tra le decentrate stabili solo "limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche" e dalla copertura dei relativi posti; ove non vi sia incremento delle dotazioni organiche e copertura dei relativi posti, le stesse risorse dovranno invece essere comprese tra le decentrate variabili.

499-15B8. E' possibile includere tra le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 quelle derivanti dai proventi pagati dai cittadini per i diritti di segreteria ?

Le forme di finanziamento delle risorse decentrate (destinate allo sviluppo della produttività e al salario accessorio) sono state puntualmente indicate dai contratti nazionali.

Tra queste ipotesi non è ricompresa anche quella relativa all'utilizzo delle risorse derivanti dai proventi pagati dai cittadini per i diritti di segreteria che, di conseguenza, non può essere legittimamente prevista nel contratto decentrato integrativo.

499-15B9. I compensi per progettazione ai sensi dell'art. 18 della legge n. 109/1994 devono essere al netto o al lordo degli oneri riflessi?

Il problema è stato definitivamente superato dall'art.3, comma 29 della L.350/2003 che ha confermato la posizione da sempre sostenuta da questa Agenzia; pertanto, nell'ambito della percentuale massima dell'importo dei lavori da destinare alle incentivazioni, devono essere ricompresi anche tutti gli oneri riflessi, con la conseguenza che la somma a disposizione è da considerarsi al lordo degli stessi oneri.

499-15B10. 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.

499-15C. Quantificazione delle risorse – Enti di nuova istituzione

499-15C1. 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.

499-15D. Quantificazione delle risorse - risparmi di gestione

499-15D1. 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.

499-15D2. 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.

499-15E. Quantificazione delle risorse – l'art.43 della L.449/1997

499-15E1. 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.

499-15F. Quantificazione delle risorse – recupero evasione ICI

499-15F1. 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 (sottoscritto il 5.10.2001);
- si tratta, infatti, di una disciplina innovativa rispetto al quadro delle regole sino ad ora vigenti che non può avere una decorrenza retroattiva.

499-15G. Quantificazione delle risorse - L'incremento dell'1,2% (art.15, comma 2 CCNL 1.4.99)

499-15G1. 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"!

499-15G2. L'incremento dell'1,2% di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1/4/1999 deve considerarsi 'consolidato'?

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).

499-15G3. 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.

Ricordiamo che 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.

499-15H. Quantificazione delle risorse - L'incremento dell'1,1% (art.4, comma 1 CCNL 5.10.2001)

499-15H1. 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.

499-15H2. L'art.4, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 ha consolidato le risorse complessive del fondo ex art.15 del CCNL dell'1.4.1999 ? Le risorse indicate nel richiamato art.15, comma 1, lettera c), nell'importo massimo eventualmente destinato al salario accessorio nel 1998, possono essere confermate anche negli anni successivi ?

L'art.4, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 non ha operato alcun consolidamento delle risorse complessive del fondo ex art.15. La citata disposizione si limita a prevedere che "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"; ciò che si consolida non è il fondo nel suo complesso ma solo l'incremento dell'1,1% che resta stabilmente acquisito alle risorse del fondo ex art.15.

Confermiamo in particolare, che le risorse dell'art.15, comma 1, lettera c), nell'importo massimo eventualmente destinato al salario accessorio nel 1998 (potevano e) possono essere confermate anche negli anni successivi (dal 1999 in poi) ma solo dopo aver accertato, ogni anno, che non vi sia stato un incremento delle spese per il personale fatti, salvi gli effetti derivanti dall'applicazione del CCNL; a tal fine, per il 2002 si devono confrontare le spese per il personale relative agli anni 2001 e 2000. E' evidente che un ruolo determinante lo dovranno avere i servizi di controllo interno.

499-15H3. 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.

499-15H4. L'art. 4, comma 1 del CCNL sottoscritto il 5.10.2001 ha stabilito, con effetto dal 2001, un incremento del fondo ex art. 15 CCNL 1.4.1999 pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999. Detto incremento, per l'anno 2001, non è risultato utilizzabile perché il CCNL è stato sottoscritto quasi a fine anno. Ciò determina la possibilità di incrementare il fondo del 2,2% nel 2002 ?

La soluzione proposta, nei termini in cui è stata prospettata, non è praticabile. Infatti, nel 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, evidenziamo che esso deve essere operato una sola volta, dopodiché si consolida: pertanto, non è assolutamente possibile procedere, in due anni, ad un incremento complessivo del 2,2% del monte salari 1999 (1,1% il primo anno più un ulteriore 1,1% il secondo anno) né procedere ad un incremento del 2,2% in un'unica soluzione.

Questo non significa, però, che le risorse non spese nell'anno 2001 andranno perse, ma solo che la corretta soluzione del problema è un'altra: l'art. 4, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 ha reso disponibili, per l'anno 2001, risorse che non sono state utilizzate (pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999): tali risorse potranno essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo (e solo per un anno) ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999 (come una tantum).

499-151. Quantificazione delle risorse - L'incremento del 2% (art.48, comma 5 CCNL 14.9.2000)

499-1511. 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.

Ricordiamo che 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.

499-1512. 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 e con riferimento ai soli enti che avessero già previsto il relativo stanziamento in bilancio entro la data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, e cioè entro il 1/6/2001.

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 dell'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, e quindi, la relativa "autorizzazione di spesa" deve essere disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

499-15I3. 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.

Ricordiamo che 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.

499-15L. Quantificazione delle risorse - Applicazione dell'art.15, comma 5

499-15L1. Quali criteri potrebbero essere seguiti per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999, con il conseguente incremento delle risorse decentrate variabili in relazione all'accertato incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali ?

Il comportamento degli enti nella specifica materia oggetto del quesito, risente senza dubbio delle condizioni organizzative locali, dai contenuti del regolamento degli uffici e servizi e dalla complessità e dal numero delle strutture

E' evidente, infatti, che non sono ipotizzabili criteri di identico contenuto in enti di ridotte dimensioni ed in enti metropolitani.

I nostri suggerimenti, quindi, sono rivolti a favorire una maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro locali su questa specifica problematica, cui è certamente collegato un diffuso interesse di tutte le parti coinvolte (classe di governo, dirigenza, sindacato, personale) per la possibilità di incrementare le risorse decentrate variabili di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.1.2004.

CONDIZIONI PER L'ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA

Ricordiamo che l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina. La sussistenza di tali condizioni costituisce, tra l'altro, uno degli aspetti qualificanti del controllo sui contratti decentrati da parte dei collegi dei revisori.

Prima condizione: più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione".

Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).

Prima di pensare a incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

Seconda condizione: non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. Non basta dire, ad esempio, che l'ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

Ad esempio:

§ minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;

arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);

§ nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;

§ aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di vigilanza sul territorio, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);

§ impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie all'intensificazione dei controlli, riduzione di comportamenti illegali; grazie al miglioramento del servizio, riduzione di fenomeni di marginalità sociale).

Terza condizione: risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

Per poter dire – a consuntivo – che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo.

Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. Ad esempio: per definire lo standard di una riduzione del 10% dei tempi di attesa di una prestazione, occorre aver valutato a monte i fabbisogni espressi dall'utenza e le concrete possibilità di miglioramento del servizio.

Lo standard viene definito a partire da:

§ risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;

§ risultati ottenuti da altri enti ("benchmarking");

§ bisogni e domande a cui occorre dare risposta;

§ margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte.

Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.)

Quarta condizione: risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.

Non tutti i risultati dell'ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5.

Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna.

L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento.

Secondo, il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento.

Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi (per esempio, attraverso turni di lavoro più disagiati). Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con

ulteriori risorse.

Quinta condizione: risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato. La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).

E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive (ad esempio, il costo di una nuova organizzazione per turni di lavoro).

E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata). Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite.

Ricordiamo che il contratto decentrato non ha titolo per stabilire l'incremento delle risorse variabili, la cui disponibilità deve essere decisa in sede di bilancio di previsione, sulla base del progetto di miglioramento dei servizi. Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, nell'ambito della specificazione e giustificazione di tutte le risorse stabili e variabili, il percorso di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1/4/1999.

Sesta condizione: risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.

E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

Settima condizione: risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si

tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

RIEPILOGO DEI PASSAGGI PER L'ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, suggeriamo, in conclusione, un semplice percorso, che prevede i passaggi di seguito indicati

Primo: individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi con le caratteristiche più sopra indicate.

Secondo: definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o in altro analogo documento di programmazione della gestione).

Terzo: quantificare le ulteriori risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 e definirne lo stanziamento nel bilancio e nel PEG; la quantificazione spetta esclusivamente all'ente e non deve essere oggetto di contrattazione (anche se, naturalmente, può "condizionare" il negoziato poiché si tratta pur sempre di una concessione fatta al Sindacato in cambio della quale l'ente dovrebbe ottenere a sua volta concessioni su altri fronti).

Quarto: stabilire nel contratto decentrato le condizioni alle quali le risorse ex art. 15, comma 5 possono essere rese disponibili; illustrare analiticamente nella relazione, allegata al contratto decentrato, i criteri seguiti per la quantificazione delle risorse.

Quinto: verifica e certificazione, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno. dei livelli di risultato in rapporto agli standard predefiniti.

Sesto: eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo i criteri stabili nel contratto decentrato.

SUGGERIMENTI CONCLUSIVI

Da ultimo ci sembra importante precisare, che le risorse aggiuntive "variabili" di cui all'art. 15, comma 5 non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi, sulla base della semplicistica affermazione che l'ente raggiunge stabilmente e, in via ordinaria, un più elevato livello di servizi. In tal modo, infatti, si verificherebbe una (non consentita) trasformazione delle risorse da variabili a stabili, in contrasto con la disciplina del CCNL.

E' necessario, invece, che di anno in anno siano attentamente rivalutate le condizioni che hanno giustificato l'investimento sull'organizzazione. Ciò comporta che sia riformulato un nuovo e più aggiornato progetto di miglioramento dei servizi, che ridefinisca, per l'esercizio di riferimento, obiettivi importanti, credibili e sfidanti con le caratteristiche più sopra ricordate. Inoltre, è necessario che i risultati siano sempre verificati e certificati a consuntivo, sulla base di predeterminati standard.

In costanza di obiettivi da un anno al successivo - soprattutto quando emerge, sulla base dei risultati degli anni precedenti, che i livelli di servizio standard sono sistematicamente raggiunti, senza particolari difficoltà o margini di incertezza - è opportuno che gli stessi standard siano sottoposti a revisione e rivisti al rialzo. In sostanza, riteniamo che il ricorso all'art. 15, comma 5 (e a maggior ragione la riconferma delle risorse) debba avvenire in un contesto di obiettivi particolarmente difficili, sfidanti e impegnativi.

Un'ultima precisazione concerne gli enti di ridotte dimensioni. E' evidente che questi ultimi sono chiamati a dare attuazione agli adempimenti richiamati, in forme e secondo modalità opportunamente (e giustamente) semplificate. Anche il progetto di miglioramento dei servizi o gli stessi sistemi di controllo adottati a consuntivo, potranno quindi avere caratteristiche di maggiore semplicità (per esempio, dal punto di vista procedurale) rispetto agli enti di maggiori dimensioni.

499-15L2. Quali condizioni sono richieste per un corretto incremento delle risorse stabili in relazione agli incrementi della dotazione organica ai sensi dell'art, 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 e dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22/1/2004? E' possibile la applicazione di dette disposizioni anche per gli anni 2002 e successivi? Con quali criteri dovrebbe essere determinato l'incremento delle risorse decentrate stabili?

La disciplina contrattuale richiamata nel quesito richiede chiaramente la contemporanea sussistenza di due precise condizioni:

- a) aumento del numero complessivo dei posti di dotazione organica dell'ente;
- b) assunzione di nuovo personale sui posti di nuova istituzione.

Le assunzioni effettuate, di anno in anno, per la copertura dei posti resisi vacanti in base alla dotazione organica vigente, non legittimano alcun intervento in aumento delle risorse decentrate. Né tali interventi sono legittimati nel caso di incremento dei posti di dotazione organica non seguiti dall'assunzione di nuovo personale.

Riteniamo che le predette condizioni a) e b) non possano essersi verificate in concreto negli anni dal 2002 al 2004 a seguito dei vincoli rigidi posti dalle leggi finanziarie annuali; per i medesimi anni. Pertanto, non sembrano possano essere considerati legittimi aumenti di risorse stabili a carico dei bilanci, giustificati con l'art. 15.

In materia di organici, infatti, è stato posto il vincolo del tetto di spesa annuale (oltre al tetto numerico) che, di fatto, non ha consentito variazioni in aumento

dei posti delle dotazioni organiche previgenti; ciò esclude la esistenza del requisito di cui alla citata lett. a).

In materia di assunzioni, è stata sostanzialmente consentita solo la copertura di posti in numero mediamente pari alla metà dei cessati dell'anno precedente (salvo qualche marginale differenziazione), che esclude espressamente il requisito della citata lett. b); si è verificata, quindi, una contrazione del personale in servizio e non un aumento!

Per queste motivazioni non si è potuta realizzare la prescrizione contrattuale, che ha legato l'incremento delle risorse decentrate stabili al numero degli assunti sui soli posti incrementati e non alle ordinarie e limitate assunzioni annuali. Ciò significa, più semplicemente, che gli enti prima avrebbero dovuto coprire i posti della precedente dotazione organica senza possibilità di aumento delle risorse. Detto aumento, pertanto, si potrà realizzare solo quando le leggi finanziarie consentiranno effettivi incrementi di organico con conseguente effettiva copertura dei relativi posti.

Per quanto riguarda le modalità di calcolo delle risorse da destinare all'incremento di quelle decentrate stabili, riteniamo che debba essere seguito il criterio del rapporto proporzionale: l'importo sarà, pertanto, pari al numero dei nuovi assunti (relativamente ai posti in aumento) moltiplicato il valore medio pro-capite annuale delle risorse decentrate stabili disponibile nell'ente per il personale correlato alla dotazione organica vigente prima dell'incremento della stessa.

Per le risorse decentrate variabili gli enti valuteranno, di anno in anno, le condizioni per una corretta applicazione delle disposizioni contrattuali; a tal fine facciamo riferimento anche alle indicazioni fornite nella risposta precedente.

499-15M. I proventi dell'art.208 del Codice della strada

499-15M1. E' possibile l'incremento delle risorse destinate alla produttività del personale della vigilanza, attraverso l'utilizzazione dei proventi dell'art.208 C.d.S.?

E' stata sempre esclusa (dall'ARAN, dall'ANCI e dal Ministero dell'Economia) la legittimità dell'utilizzo dei proventi contravvenzionali (ex art.208 C.d.S) per finalità di incentivazione del personale delle polizie municipali.

Tale esclusione deve essere ulteriormente ribadita, e con ancora maggiore forza, dopo la espressa formalizzazione dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004.

499-15M2. Quanto disposto dall'art.17 del CCNL del 22.01.2004 esaurisce le possibilità di utilizzo delle risorse di cui all'art.208, comma 2, lett. a) e 4, C.d.S o è possibile ipotizzarne altre (ad esempio, incentivi economici al personale di vigilanza)?.

L'art. 17 esaurisce completamente tutte le possibilità di utilizzo delle risorse ex art.208 C.d.S, in quanto lo stesso articolo non prevede e non consente ulteriori destinazioni (come incentivazioni o compensi per produttività del personale) .

499-15N. Riduzione delle risorse decentrate

499-15N1. 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.

499-15N2. In presenza di eventi eccezionali, è possibile una riduzione delle risorse destinate al finanziamento delle diverse voci del trattamento accessorio del personale sulla base di una autonoma valutazione e decisione del datore di lavoro pubblico?

1. nell'attuale disciplina contrattuale dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, e successive modificazioni ed integrazioni, non esiste alcuna clausola contrattuale che consenta una riduzione delle risorse (soprattutto sulla base di una autonoma valutazione e decisione del datore di lavoro pubblico) destinate alla finanziamento delle diverse voci del trattamento accessorio del personale;
2. tuttavia, in presenza di eventi eccezionali, che potrebbero anche configurarsi come una causa di impossibilità oggettiva di adempimento dell'obbligo contrattualmente assunto di assicurare un determinato ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio, riteniamo che l'unica soluzione concretamente praticabile per l'ente possa essere quella di richiedere, secondo i principi generali di correttezza e buona fede, alle OO.SS. di pervenire, consensualmente, alla necessaria riduzione delle risorse stesse;
3. non riteniamo, invece, che l'ente possa procedere unilateralmente alla riduzione delle risorse in quanto queste dovrebbero corrispondere ad equilibri contrattuali già raggiunti in passato;
4. ove tale soluzione sia raggiunta, è importante tenere presente che la riduzione comunque non deve pregiudicare la corresponsione di quelle voci del trattamento accessorio che hanno caratteristiche di continuità e fissità, pur facendo capo per il finanziamento alle risorse dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, come le posizioni economiche di sviluppo all'interno della progressione economica orizzontale, di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, oppure come la retribuzione di posizione e di risultato previste dagli art.10 ed 11 dello stesso CCNL del 31.3.1999.

**Disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1/4/1999
(Art. 5 CCNL del 5/10/2001)**

Articolo disapplicato dall'art.32, comma 10 del CCNL del 22.1.2004

(riportato più avanti).

**(Si veda anche la dichiarazione congiunta n.17 allegata al CCNL del
22.1.2004)**

1. 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

1001-5A1. 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.

1001-5A2. 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, 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.

1001-5A3. Nell'applicare la disciplina sui parametri di virtuosità di cui all'art.5 del CCNL del 5.0.2001 devono essere determinati e successivamente verificati, nel loro andamento, tutti gli indicatori dinamici o solo alcuni di essi?

Ai fini di una corretta applicazione della disciplina dei "parametri virtuosi", l'andamento degli indicatori dinamici (di cui all'art. 5, comma 4, lett. b) del CCNL del 5/10/2001), sulla base della serie storica del valore degli stessi, dovrebbe riguardare, nell'interesse dell'Ente, tutti gli indicatori: autonomia finanziaria, tributaria, incidenza spese personale su entrate correnti e incidenza

interessi su entrate correnti.

Tali indicatori, inoltre, devono presentare, negli anni successivi, un andamento migliorativo, a conferma del fatto che gli obiettivi e gli indici fissati in anticipo (in sede di contrattazione decentrata) sono stati conseguiti.

Se l'Ente risulta in possesso di tutti i requisiti decide, secondo le proprie capacità di bilancio, l'entità dell'incremento; le risorse integrative saranno rese disponibili nell'esercizio successivo al biennio preso a riferimento per il calcolo degli indicatori. Nel predetto biennio è, naturalmente, ricompreso anche l'anno di stipula del contratto decentrato.

1001-5A4. Per rispettare il quinto comma della nota esplicativa dell'art.5 del CCNL del 5.10.2001 è sufficiente che il valore medio degli indicatori dinamici concordati ogni anno in sede decentrata evidenzi un miglioramento rispetto al valore medio degli indicatori dinamici concordati l'anno prima ?

Il quinto comma della nota esplicativa dell'art.5 del CCNL del 5.10.2001 secondo il quale "il valore medio degli indicatori dinamici concordati tra le parti deve presentare un andamento migliorativo sulla base della serie storica del valore degli stessi" indica chiaramente la necessità che, di anno in anno, l'andamento del predetto valore medio debba evidenziare un progressivo miglioramento, con la conseguenza che un'eventuale inversione di tendenza renderebbe inapplicabile la disciplina del citato art.5.

Al fine di rispettare tale previsione che, essendo parte integrante del testo contrattuale, non si traduce in una semplice raccomandazione ma in prescrizioni vincolanti in sede decentrata, non è sufficiente, però, che il valore medio degli indicatori dinamici concordati ogni anno in sede decentrata evidenzi un miglioramento rispetto al valore medio degli indicatori dinamici concordati l'anno prima: se così fosse, non avrebbe alcun senso il riferimento della predetta nota esplicativa alla "serie storica" del valore dei medesimi indicatori.

E' invece necessario che il nuovo valore medio degli indicatori dinamici concordati evidenzi un miglioramento anche rispetto al valore effettivamente conseguito dagli stessi indicatori nel precedente esercizio, che potrebbe essere risultato anche molto migliore del relativo valore medio degli indicatori dinamici concordati.

Disciplina delle "risorse decentrate" (Art. 31 CCNL 2.1.2004)

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal

presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Dichiarazione congiunta n. 17
Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, relativa alla quantificazione delle risorse decentrate, le parti concordano nell'affermare che gli enti che abbiano sottoscritto contratti decentrati integrativi relativi all'anno 2003 prima della sottoscrizione del presente CCNL, per definire i criteri e le condizioni per dare applicazione alla disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, debbano correttamente e legittimamente rispettare gli impegni assunti e dare, di conseguenza, piena applicazione agli accordi stipulati.

Dichiarazione congiunta n. 18
Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, comma 2, le parti concordano nel ritenere che le disposizioni contrattuali citate come fonte di finanziamento delle risorse decentrate stabili conservano la loro efficacia anche per gli anni

successivi al 2003 per eventuali ulteriori incrementi delle medesime risorse, nel rispetto delle relative specifiche prescrizioni. Tra queste disposizioni sono ricomprese: l'art. 15, comma 1, lett. i) (economie per riduzione posti di dirigente) e l) (risorse del personale trasferito) del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, comma 2, (recupero rita e assegni personali) del CCNL del 5.10.2001.

Dichiarazione congiunta n. 19
Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, comma 2, le parti concordano nel chiarire che le risorse calcolate con riferimento all'anno 2003 devono intendersi, naturalmente, al netto degli importi già destinati, fino a tutto il 2003 compreso, al finanziamento di altri istituti stabili secondo la vigente disciplina contrattuale. Diversamente si produrrebbe un ingiustificato aumento degli oneri a carico dei bilanci degli enti. Pertanto non entrano nel computo delle predette risorse le somme utilizzate per il pagamento delle seguenti voci retributive:

- a) progressione economica nella categoria, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL dell'1.4.99;
- b) retribuzione di posizione e di risultato, limitatamente agli enti con dirigenza, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.99;
- c) incremento indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- d) quota di incremento della indennità di comparto per l'anno 2003, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) del presente CCNL;
- e) quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-31A. Risorse decentrate stabili

104-31A1. Le risorse decentrate stabili possono essere utilizzate solo per finanziare istituti economici stabili come le progressioni orizzontali?

Gli istituti economici stabili (progressioni orizzontali, posizioni organizzative, indennità di comparto) devono essere finanziati solo con risorse decentrate stabili. Tutti gli altri istituti del salario accessorio possono essere finanziati anche con risorse decentrate stabili (oltre che con quelle variabili) ove sussista la relativa disponibilità.

104-31A2. Le risorse decentrate stabili possono essere decurtate, secondo le previsioni dei bilanci annuali?

Le risorse decentrate stabili non possono essere ridotte per volontà unilaterale dell'ente.

Occorre tener anche conto che gran parte dei relativi finanziamenti derivano da precise disposizioni dei contratti collettivi che si sono succeduti nel tempo. Le stesse risorse, naturalmente, subiranno progressive riduzioni per effetto di nuove destinazioni (per le progressioni economiche) o progressivi nuovi incrementi, in applicazione delle specifiche fonti di finanziamento; (recupero RIA, recupero progressioni del personale cessato, ecc).

104-31A3. Le risorse decentrate stabili, calcolate per l'anno 2004, subiscono variazioni annuali, in aumento e in diminuzione, a seguito, rispettivamente, dei recuperi dei valori delle progressioni economiche del personale cessato e dei prelievi per finanziare di nuove progressioni orizzontali?

Certamente! L'importo delle risorse stabili determinato per l'anno 2004, con riferimento alle quantità dell'anno 2003, previa detrazione degli importi già utilizzati per finalità stabili (tra cui le progressioni orizzontali sino all'anno 2003 compreso), può subire:

- a) successivi incrementi, per effetto della riacquisizione degli importi già fruiti per progressione orizzontale dal personale cessato dal servizio o passato in categoria superiore per progressione verticale nonché per effetto dei recuperi della RIA, degli assegni ad personam e delle quote della indennità di comparto prelevate a carico delle medesime risorse stabili;
- b) successivi decrementi, per il finanziamento di ulteriori progressioni economiche orizzontali o per implementare, solo per gli enti con dirigenza, il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle PO.

104-31A4. Come devono essere calcolate e finanziate le risorse destinate al pagamento delle posizioni organizzative, negli enti con dirigenza?

Le risorse già confluite nel "fondo" previsto dall'art.17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.99. hanno acquisito una sostanziale stabilità, nel senso che restano vincolate, anche per gli anni successivi, al pagamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili di posizione organizzativa; di questo particolare aspetto si dovrà tener conto in sede di quantificazione delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, come ampiamente illustrato nella relazione tecnica relativa al CCNL 2002-2005 pubblicata sul nostro sito istituzionale. In sostanza, le risorse a disposizione, nel 2004, per finanziare nuove posizioni organizzative, dovranno essere sottratte alle risorse decentrate stabili, che andranno però calcolate al netto di tutte le risorse già destinate ad impieghi stabili, per effetto di decisioni assunte in anni precedenti (tra queste meritano di essere ricordate, in particolare, proprio le risorse necessarie a pagare le retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili di posizioni organizzative e quelle necessarie a pagare le posizioni economiche di sviluppo di chi ha beneficiato della progressione

economica orizzontale nella categoria – v. relazione tecnica già citata)

104-31A5. Quale delle due ipotesi deve ritenersi corretta per la esatta quantificazione delle risorse destinate al pagamento delle progressioni orizzontali dei singoli lavoratori?

Ipotesi A: rivalutazione di tutte le progressioni economiche, prendendo a riferimento i valori delle singole posizioni secondo le nuove tabelle allegate al ccnl del 22.1.2004

Ipotesi B: costo storico cristallizzato, comprensivo della tredicesima mensilità, sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici.

E' del tutto evidente che solo la seconda ipotesi di calcolo può essere considerata corretta. Diversamente si avrebbe un incremento dei costi del tutto irragionevole ed ingiustificato.

Ricordiamo che le progressioni dell'anno 2001 e dell'anno 2003, intervenute prima della sottoscrizione dei relativi ccnl, hanno beneficiato anche di un parziale incremento a carico dei bilanci.

Sulle modalità di finanziamento degli oneri, richiamiamo anche il contenuto della dichiarazione congiunta n. 14.

104-31A6. Ai fini della corretta determinazione delle risorse disponibili da destinare al trattamento economico accessorio, si chiede :

1) in che modo vanno determinati gli oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 7, commi 3 e 4, del CCNL 31/03/1999: occorre calcolare soltanto la differenza tra gli stipendi tabellari o va tenuto conto anche della I.I.S. e della integrazione prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 06/07/1995?

2) i predetti oneri sono storicizzati alla data del 01/01/1998 oppure vanno riferiti al personale attualmente in servizio?

3) i risparmi di cui all'art. 15, comma 1, lett. m), del CCNL 01/04/1999 riducono stabilmente le risorse di cui all'art. 14 del medesimo CCNL oppure no?

1) Nel caso del personale della ex 1^a e 2^a q. f., collocato nella ex 3^a q. f. e poi nella categoria A, l'onere deve essere calcolato sottraendo al valore del trattamento tabellare iniziale della categoria A, quale risulta dalla tabella di equiparazione C allegata al CCNL del 31.3.1999, l'importo corrispondente al trattamento tabellare delle ex 1^a e 2^a q. f. nonché il valore dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 e il valore del LED eventualmente in godimento.

Nel caso del personale della polizia municipale, occorre, invece, sottrarre al valore del trattamento iniziale corrispondente alla categoria C1 l'importo relativo al trattamento tabellare della ex 5^a q. f., l'integrazione tabellare prima prevista per il personale della polizia municipale.

2) Gli oneri devono essere calcolati con riferimento al personale effettivamente in servizio al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento del personale di cui si tratta, e quindi all'1.1.1998.

3) Relativamente al lavoro straordinario, occorre distinguere:

a) la riduzione delle risorse per lavoro straordinario nella misura del 3%,

prevista dall'art. 14, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, con decorrenza dal 31.3.1999, ha carattere di stabilità;

b) i risparmi di straordinario di cui all'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL dell'1.4.1999, derivanti semplicemente dal mancato utilizzo delle ore di lavoro straordinario (senza cioè alcun intervento organizzativo preventivo di stabile riduzione di queste), invece, possono essere utilizzati nell'anno per incrementare le risorse (variabili) destinate alla contrattazione integrativa, ma non danno luogo ad una riduzione stabile del fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, che, pertanto, nell'anno successivo, dovrà essere ricostituito nel medesimo ammontare.

104-31A7. Le risorse decentrate stabili, calcolate con le regole stabilite dal CCNL, evidenziano per l'anno 2004 un valore "negativo" in quanto le somme in corso di pagamento (per progressioni orizzontali, per posizioni organizzative e per indennità di comparto) sono appena superiori alla forma teorica dell'anno 2003.

Nel prendere atto che la dichiarazione congiunta n.19 include, limitatamente agli enti con dirigenza, negli istituti stabili la retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate, nella vigenza del precedente contratto, per il pagamento delle attuali cinque posizioni organizzative possono essere consolidate? Le cinque retribuzioni di posizione e di risultato possono essere confermate anche per l'anno 2004 e seguenti nel fondo per esse costituito, ai sensi dell'art.17, c.2, lett. c) del CCNL 1.4.99?

Siamo orientati a ritenere che, nel caso illustrato, le somme complessive del fondo di retribuzione e di risultato delle PO, relative all'anno 2003, possano essere considerate confermate anche per gli anni successivi, essendo ormai stabilmente destinate a corrispondere i relativi compensi ai lavoratori formalmente incaricati.

E' evidente che dette somme devono essere portate in detrazione dalle risorse decentrate stabili nel medesimo anno; se il risultato della sottrazione evidenzia la inesistenza di ulteriori disponibilità per il medesimo titolo (risorse decentrate stabili) ne consegue che l'ente non sarà in grado di poter disporre utilizzi ulteriori per finalità stabili (progressioni orizzontali) sino a quando non saranno ripristinate altre disponibilità, magari attraverso finanziamenti integrativi che potrebbero essere previsti nell'ambito dei prossimi rinnovi contrattuali o mediante il recupero degli importi delle progressioni orizzontali in godimento da parte del personale cessato dal servizio.

104-31A8. Le risorse decentrate stabili devono essere determinate dalla Giunta o dai responsabili dei servizi?

Le risorse decentrate stabili, (già inserite nel bilancio di previsione), possono essere certamente calcolate dai responsabili dei servizi competenti (personale e ragioneria?) trattandosi di un mero adempimento aritmetico, senza alcun margine di discrezionalità.

Le risorse decentrate variabili correlate, ad esempio, ai risparmi del tempo

parziale, possono essere quantificate dagli stessi soggetti decisori.

Ben diversa, invece, è la problematica relativa alla individuazione delle risorse decentrate variabili, derivanti dalla eventuale applicazione dei commi 2 e 5 dell'art.15 del CCNL 1.4.99.

In questi casi occorre una formale espressione di volontà da parte del Consiglio comunale in sede di approvazione del bilancio di previsione; è questa la sede, infatti, nella quale l'organo politico competente in materia di destinazione delle risorse finanziarie può valutare, sulla base delle proposte motivate dalla Giunta, l'interesse complessivo dell'ente ad investire per incentivare la partecipazione del personale al conseguimento di ben predeterminate e condivise finalità ed obiettivi rivolti al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Non è certamente la contrattazione decentrata ad aver titolo per la individuazione delle risorse decentrate; la contrattazione deve invece necessariamente stabilire le regole per la utilizzazione delle medesime risorse. Tutto il percorso di costruzione e di utilizzazione delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, dovrebbe trovare una chiara illustrazione e documentazione nella relazione tecnico finanziaria da allegare alla ipotesi di contratto decentrato da rimettere alla certificazione del collegio dei revisori dei conti e alla autorizzazione della Giunta.

104-31A9. L'incremento delle dotazioni organiche dell'anno 2003 può consentire nel 2004 un incremento delle risorse decentrate stabili?

Dubitiamo che nell'anno 2003 fosse possibile un incremento della dotazione organica, tenuto conto dei rigidi limiti della legge finanziaria; forse, nel vostro caso, si tratta solo di nuove assunzioni che, in quanto tali, sono al di fuori della portata applicativa dell'art.15 comma 5; per motivi di correttezza, tra l'altro, riteniamo che il finanziamento in bilancio dovrebbe essere contestuale all'eventuale (legittimo) incremento di organico cui deve necessariamente seguire l'assunzione di nuovo personale.

104-31B. Risorse decentrate variabili

104-31B1. Per lo svolgimento di nuove attività o di nuovi servizi, come può l'ente individuare corrette forme di incremento delle risorse decentrate variabili?

Riteniamo che possa trovare applicazione la disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

Occorre, naturalmente, e in via preventiva, predisporre un chiaro progetto da parte dell'ente che individui gli obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi i cui effettivi risultati devono essere accertati a consuntivo.

104-31B2. Si chiede di fornire chiarimenti in ordine alla possibilità di

integrare le risorse decentrate variabili con risorse conseguenti al potenziamento dei servizi o alla attivazione di nuovi.

In proposito, occorre dare corretta applicazione all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999; suggeriamo il seguente percorso "virtuoso":

- a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo deiservizi istituzionali, con la individuazione degli obiettivi e dei relativi elementi di verifica;
- b) individuazione, in sede di approvazione del bilancio, delle risorse (ragionevoli) destinate al finanziare gli incentivi del personale; può essere utile, per la quantificazione, tener presente la prevista percentuale di incremento dei servizi;
- c) accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati;
- d) erogazione degli incentivi, con i criteri definiti dal contratto decentrato.

104-31B3. Tra le risorse variabili è possibile inserire la quota di salario medio accessorio per il personale con contratto a tempo determinato, ovviamente con criteri di proporzionalità rispetto alla durata del contratto?

Il personale a tempo determinato è direttamente destinatario di tutte le regole del CCNL, secondo la chiara previsione dell'art.1 comma 1, del CCNL 22.1.2004; il medesimo personale ha, pertanto, diritto a fruire di tutti gli incentivi e i compensi accessori previsti a carico delle risorse decentrate, secondo le regole definite dalla contrattazione integrativa; la presenza di personale a tempo determinato, pertanto, non consente alcuna integrazione specifica delle risorse decentrate sia stabili che variabili.

**Incrementi delle risorse decentrate
(Art. 32 CCNL 22.1.2004)**

1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.
2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.
3. **Enti locali:** l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;
4. **Camere di Commercio:** l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti.

5. **Regioni:** l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 35% della spesa corrente depurata della spesa sanitaria.

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

8. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. 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, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

10. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.

Dichiarazione congiunta n. 20

Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina per l'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 32, commi 1, 2, 6 e 7, le parti concordano che le somme corrispondenti alle diverse percentuali ipotizzate devono essere calcolate e rese disponibili come valore annuale e quindi con riferimento all'intero anno 2003, ove sussistano le condizioni e i requisiti prescritti. Le predette somme concorrono, nel medesimo anno 2003, alla quantificazione delle altre risorse decentrate disponibili nel medesimo anno secondo la previgente disciplina; di fatto saranno trasferite, come una tantum, sulle risorse dell'anno 2004, stante la impossibilità materiale di utilizzazione nel corso del 2003 e si aggiungeranno (come una tantum) a quelle di identica derivazione pertinenti al medesimo anno; contribuiranno, in via prioritaria, alla copertura degli oneri del 2003 derivanti dal pagamento della seconda quota della indennità di comparto. Dal 2004 troverà anche piena attuazione la disciplina dell'art. 31.

Dichiarazione congiunta n. 21

Allegata al CCNL del 22.1.2004

Con riferimento alla disciplina dell'art. 32, le parti concordano nel ritenere che il periodo temporale da considerare per l'accertamento del possesso dei requisiti di bilancio indicati nei commi 3, 4 e 5 debba essere individuato nell'anno 2001, in coerenza con analoghe previsioni contrattuali.

104-32A. Incrementi delle risorse decentrate

104-32A1. Gli incrementi dello 0,62% e dello 0,50% del monte salari 2001 devono essere effettuati ogni anno, a decorrere dal 2003 (ad esempio: 0,62%+0,62%, ecc.), ovvero una volta sola?

Gli incrementi dello 0,62% e dello 0,50% devono essere calcolati una sola volta per l'anno 2003 e i relativi importi restano confermati, senza successive rivalutazioni o operazioni di ricalcolo, anche per gli anni successivi.

104-32A2. Le RSU hanno chiesto di rideterminare le risorse decentrate stabili, prevedendo: a) per l'esercizio 2002, l'incremento dell'1,1% del monte salari, secondo le previsioni del contratto scaduto; b) per l'esercizio 2003, ancora un ulteriore incremento dell'1,1% in aggiunta all'incremento dello 0,62% previsto dal nuovo contratto e così pure per il fondo 2004 (1,1% + 0,62%); è corretta tale impostazione?

L'incremento dell'1,1% decorre dal 2001 con un valore annuo unico che resta confermato (nello stesso importo) per l'anno 2002 e anche per gli anni successivi, ai sensi dell'art 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001. L'incremento dello 0,62% rappresenta un nuovo e diverso momento obbligatorio di incremento (con un importo stabile e invariato tutti gli anni successivi) delle risorse decentrate stabili; esso decorre dal 2003 e si aggiunge all'importo dell'1.1%.

104-32A3. L'art.32, comma 1, del CCNL 22.01.2004 prevede che le risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001. Il comma 2 del medesimo articolo prevede che gli enti incrementino ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1, e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina dello stesso art.32. Un comune ha provveduto ad effettuare il ricalcolo del fondo 2003, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, del CCNL 22.1.2004 (si tratta dello 0,62% + lo 0,50%). Successivamente è stato costituito il fondo 2004, con l'inserimento delle percentuali di cui sopra.

Ad esempio: □Fondo 2003, comprensivo dello 0,62% m.s. 2001 e dello 0,50% m.s.

2001, pari ad euro 140.000,00; □Fondo 2004 = euro 140.000,00+0,62% m.s. 2001, + 0,50% m.s. 2001.

Si chiede se è corretta l'applicazione dello 0,62% e dello 0,50% m.s. 2001 per il 2003 ed anche per il 2004, oppure se l'applicazione delle due percentuali va effettuata solo per il primo anno (2003), anche se il

CCNL specifica dall'anno 2003.

E' del tutto irragionevole (e provocatorio) ipotizzare un incremento contrattuale che di anno in anno si ricalcola e si aggiunge a quello precedente (0,62+0,62,). Se tale criterio fosse stato applicato nel passato (ad esempio per l'incremento dell'1,1% del CCNL 5.10.2001) sussisterebbero gravi responsabilità per danno erariale.

104-32A4. Alla luce di quanto disposto dall'art. 32, comma 9, il personale inquadrato in posizione B1 alla data dell'1.4.1999 e che ha conseguito la progressione orizzontale per l'anno 1999 in B2 e per l'anno 2002 in B3, ha diritto alla indennità di € 64,56 annue lorde di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996?

Risposta positiva

Il compenso spetta anche in caso di ulteriori progressioni economiche; cessa solo in occasione di una eventuale progressione verticale del personale verso profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno nella posizione economica in B 3.

104-32A5. Un ente deve ancora aprire la fase della contrattazione decentrata per l'anno 2003 ed intende utilizzare la possibilità di incremento delle risorse a carico del bilancio utilizzando l'art. 5 del CCNL 5.10.2001; è ancora possibile?

La risposta è decisamente negativa: dal 23 gennaio 2004 non è più consentito dare applicazione all'art. 5 (i cosiddetti parametri virtuosi) del CCNL del 2001, neanche con riferimento all'anno 2003. Si porrebbe in essere un comportamento gravemente scorretto, suscettibile di creare altrettanto gravi condizioni di responsabilità per danno erariale.

Sono salvaguardati soltanto gli effetti economici dei contratti decentrati legittimamente sottoscritti in materia nell'anno 2003 (Consigliamo di consultare anche la relazione illustrativa).

104-32B. Indennità specifica categorie A e B

104-32B1. L'indennità specifica di cui all'art.4, c.3, del CCNL 16.7 1996, spettante al personale collocato in categorie A e B, posizione economica B1, è da intendersi assegno personale a carattere continuativo e non riassorbibile, e quindi rientrante nell'art.52, c.2, lett.C., delle Code Contrattuali del 14.9.2000?

Riteniamo che la "indennità specifica di (ex) lire 125.000, prevista dall'art.4, c.3, del ccnl del 16.7.1996, sia da ricomprendere nell'ambito della nozione di retribuzione di cui all'art.52, lett. d) del ccnl del 14.9.2000, in quanto nella stessa nozione sono inserite espressamente proprio le "indennità contrattuali". Nella lett.c) del medesimo art.52, possono essere ricompresi, tra l'altro, gli assegni personali non riassorbibili, che hanno natura ben diversa dalle "indennità contrattuali".

104-32B2. Ai fini della quantificazione della indennità di mancato preavviso, oltre le voci fisse (Stipendio base, Progressione Economica Orizzontale, Indennità Integrativa Speciale, Salario di anzianità), deve essere ricompresa anche l'indennità specifica confermata dall'art.32, comma 9, del CCNL del 22.1.2004?

Ai fini della quantificazione della suddetta indennità, secondo la disciplina dell'art.39, c.9 del CCNL del 6.7.95, oltre la retribuzione fissa ,devono essere prese in considerazione le stesse voci del trattamento economico accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni e, quindi, anche la indennità specifica di cui all'art.32, comma 9, del CCNL del 22.1.2004.

104-32B3. In un comune privo di figure dirigenziali è stato istituito un apposito "fondo" (distinto dalle risorse dell'art. 15 del CCNL del 1 .4.1999) per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi nominati dal Sindaco. Si formulano i seguenti quesiti:

1) le risorse corrispondenti allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, destinate a remunerare gli incarichi delle alte professionalità (art. 32, comma 7 e art. 10, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) devono essere inserite tra le risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004) oppure tra quelle del "fondo" della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.?

2) l'incremento delle predette risorse decorre dell'anno in cui viene istituita la posizione di alta professionalità o si devono calcolare comunque a partire dall'anno 2003?

3) Se non si intende istituire una posizione di alta professionalità, si deve comunque integrare il "fondo" dello 0,20% del monte salari 2001?

In merito ai quesiti formulati si specifica quanto segue:

1) la disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999, prevede chiaramente che gli enti privi di dirigenza, non sono tenuti alla "formale" costituzione di uno specifico " fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.;

2) l'incremento dello 0,20% del monte salari 2001 (di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004) non deve essere ricompreso né tra le risorse decentrate stabili né tra quelle variabili (non sono infatti citate nei commi 2 e 3 dell'art. 32); le stesse risorse sono state destinate dal CCNL alla remunerazione esclusiva degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 10, ed incrementano quelle già utilizzate dagli enti per analogo titolo;

3) nel caso l'ente non intenda istituire posizioni di responsabilità di alta professionalità e di conseguenza, non affida i relativi incarichi, le ripetute risorse dello 0,20% non possono comunque , per ora, essere destinate ad altre finalità. Sugeriamo di calcolare e accantonare le risorse in questione, dall'anno 2003 compreso, convinti che il prossimo rinnovo contrattuale per il biennio 2004/05, fornirà utili chiarimenti sullo specifico problema.

**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** La parte in corsivo è stata superata dall'art.36, comma 1 del CCNL del 22.1.2004 (vedi più avanti) ; 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 risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

i) Lettera aggiunta dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004 Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

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.

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.

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.

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

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'**art. 34 del D.Lgs.n.29/93**^{ora art. 31 del D.Lgs.n. 165/2001} 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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-17A. Utilizzazione risorse – indicazioni generali

499-17A1. Quali sono le conseguenze del mancato accordo con le OO.SS. sulla utilizzazione delle risorse dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 ? E' possibile continuare ad applicare il vecchio contratto integrativo ?

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

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

Quanto ai limiti della contrattazione integrativa in materia di posizioni organizzative, vi suggeriamo di consultare la risposta 399-8B3. pubblicata sul

nostro sito istituzionale.

499-17B. Riassegnazione somme non spese

499-17B1. 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.

499-17B2. 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.

499-17B3. 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.

499-17B4. 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.

E' 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.

499-17B5. Progetti finalizzati delle Camere di Commercio ex art.15, comma 1 lettera n) del CCNL dell'1.4.1999; le somme non utilizzate devono essere considerate economie? E' possibile includerle nelle disponibilità delle risorse ex art.15 dell'anno successivo applicando l'art.17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999?

Siamo orientati a ritenere, anche in assenza di una specifica previsione contrattuale, che il finanziamento da destinare ai progetti finalizzati, da parte delle Camere di Commercio, ai sensi dell'art.31, c.5, del CCNL del 6.7.1995 (confermato dall'art.15, comma 1, lett.n, del CCNL dell'1.4.1999) sia consentito esclusivamente per la realizzazione di detti progetti; le somme non utilizzate, pertanto, (in tutto o in parte) non possono essere considerate "economie" e non trova, di conseguenza, applicazione la disciplina dell'art.17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per la loro inclusione nelle disponibilità delle risorse ex art.15 dell'anno successivo.

Il nostro orientamento ci sembra legittimato dalle seguenti considerazioni:

- nel testo dell'art.31, c.5, del CCNL del 6.7.1995 viene espressamente sancito che il finanziamento dei progetti speciali "non confluisce nel fondo di cui alla lett.e) (fondo per la produttività collettiva);
 - la fonte (legislativa e contrattuale) che legittima il finanziamento di progetti, definisce un vero e proprio vincolo di destinazione, finalizzato alla sola realizzazione delle iniziative individuate dagli enti;
 - l'art.17, c.2, lett.h) del CCNL dell'1.4.1999 afferma che le risorse in esame sono rivolte a incentivare il personale "coinvolto nella realizzazione di progetti finalizzati..... e sono destinati in via esclusiva a tali finalità";
 - eventuali comportamenti più "permissivi" si tradurrebbero in un ulteriore incremento delle disponibilità ex art.15, non consentito dal vigente CCNL.
- Riteniamo, in conclusione, che in caso di mancata attuazione o realizzazione

dei progetti finalizzati, l'ente può, l'anno successivo, riconsiderare l'intera materia e stabilire nuovi e diversi (o maggiori finanziamenti) da destinare sempre e soltanto a sostenere le iniziative legittimamente adottate.

499-17C. Compensi per la produttività - Indicazioni generali

499-17C1. E' possibile corrispondere i compensi incentivanti previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 collegandoli in modo automatico all'effettuazione dei rientri pomeridiani e all'utilizzo dei videoterminali ?

Si tratta di una eventualità oggi espressamente vietata dall'art.18, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 come sostituito dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004, ma che non poteva ritenersi consentita neppure in passato.

Infatti, l'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 precisa **che le risorse di cui all'art. 15 dello stesso CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti** e delle amministrazioni e che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono 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".

Ove i compensi incentivanti fossero invece automaticamente collegati all'effettuazione dei rientri pomeridiani e all'utilizzo dei videoterminali (attività dovute ed "ordinarie" che da sole non determinano effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia degli enti), sarebbero distribuiti non in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione, ma "a pioggia"

Si sottolinea che quanto prospettato nel quesito, se attuato, potrebbe essere fonte di responsabilità patrimoniale come efficacemente chiarito dalla Corte dei Conti - Sezione della Campania, con la decisione n.50/2000 del 26.6.2000 e con la decisione n79/2001 (quest'ultima riportata subito dopo questi orientamenti applicativi).

499-17C2. 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.

499-17C3. 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" (concetti ribaditi e rafforzati dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004).

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.

499-17C4. 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.

499-17C5. E' possibile, nel rispetto della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22/01/2004, applicare una metodologia di valutazione che preveda una distinta erogazione del premio di risultato per l'attività ordinaria e per l'attività straordinaria? (aggiornato al 16/11/2005)

L'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 prescrive la definizione da parte di tutti gli enti del comparto di un "sistema permanente di valutazione" del personale, previa concertazione con le organizzazioni sindacali. Poiché i modelli di valutazione possono essere articolati secondo una diversità di metodologie, la cui scelta è rimessa all'apprezzamento dei soggetti decisorii, in relazione alla complessità e

alle caratteristiche tipiche dell'ordinamento vigente, è evidente, quindi, che su questo punto la scrivente Agenzia non ritiene opportuno fornire indicazioni o suggerire scelte di merito.

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

E' il caso di precisare in materia che la dizione "apprezzabili risultati aggiuntivi della prestazioni lavorativa" non va ricondotta alla sola attività aggiuntiva o straordinaria, ma anche – e a maggior ragione, vista la rilevanza che questa assume nei processi produttivi dell'ente – all'attività ordinaria. Si noti, al riguardo, che l'aggettivo "aggiuntivi" è riferito ai risultati e non alle attività. Dunque, la condizione che il contratto pone è che i compensi siano "correlati" a risultati "apprezzabili" ed "aggiuntivi" della prestazione lavorativa, assumendo, come riferimento, i normali risultati attesi della stessa prestazione. Tali risultati devono, inoltre, tradursi in effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali-quantitativi dei servizi.

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

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

1) tali risultati o comportamenti denotino una prestazione lavorativa superiore alle attese di una "normale prestazione" (devono quindi indicare una prestazione di livello elevato);

2) per effetto degli stessi, l'ente consegua un incremento di produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, possibilmente oggettivo e dimostrabile, con riferimento agli obiettivi indicati nel piano esecutivo di gestione; in tal senso è sufficiente considerare che l'art.35 del CCNL prescrive chiaramente che il livello di conseguimento degli obiettivi deve essere certificato dal servizio di controllo interno dell'ente.

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

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

499-17D. Compensi per la produttività – Casisitica

499-17D1. Il personale con rapporto a termine può partecipare ai progetti di produttività e percepire i relativi compensi ?

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato potrebbe fruire anche dei compensi per la produttività; infatti, prima l'art.5 della legge 230/1962 e successivamente, con maggiore forza, l'art.6 del D.Lgs.n.368/2001 hanno affermato, come regola generale, il principio di non discriminazione per cui al lavoratore assunto a termine spetta lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato in servizio con la medesima qualifica, in proporzione al periodo lavorativo prestato, purché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine; nello stesso senso è intervenuto anche l'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 che, non solo ha ribadito il principio della parità del trattamento, ma ha individuato anche, in modo espresso, gli istituti per i quali ai lavoratori a termine si applica una disciplina differenziata rispetto a quella prevista per i lavoratori a termine.

Pertanto, nel caso proposto, non si può escludere la corresponsione al lavoratore a termine dei compensi per produttività, soprattutto ove l'interessato sia stato espressamente inserito nel relativo progetto. Una eventuale esclusione potrebbe ritenersi legittima, alla luce della chiara previsione dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001, solo nel caso in cui il sistema di partecipazione ai progetti e di erogazione dei compensi di produttività previsto dalla contrattazione decentrata integrativa sia incompatibile con le caratteristiche e la natura del lavoro a termine o non consenta un'erogazione di compensi in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Non riteniamo, invece, alla luce di quanto sopra detto a proposito del principio legale di non discriminazione, che sia sufficiente a legittimare l'esclusione la sola circostanza che il contratto decentrato integrativo nulla abbia disposto per i lavoratori a termine.

Infatti solo relativamente al contratto di formazione e lavoro (art.3 del CCNL del 14.9.2000) e al contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art.2 del CCNL del 14.9.2000), è espressamente richiesto, ai fini della partecipazione dei lavoratori titolari di tali particolari rapporti di lavoro ai premi di produttività, un esplicito intervento abilitante della contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento al finanziamento degli stessi.

499-17D2. 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 ininfluyente. Va da sé che l'eventuale scarso e insufficiente rendimento del dipendente sarà "sanzionato" economicamente alla verifica dei risultati da parte del dirigente.

499-17D3. 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.

499-17D4. 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.

499-17E. Compensi L.109/1994

499-17E1. 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?

Il problema è stato definitivamente superato dall'art.3, comma 29 della L.350/2003 che ha confermato la posizione da sempre sostenuta da questa Agenzia; pertanto, nell'ambito della percentuale massima dell'importo dei lavori da destinare alle incentivazioni, devono essere ricompresi anche tutti gli oneri riflessi, con la conseguenza che la somma a disposizione è da considerarsi al lordo degli stessi oneri.

499-17F. Compensi per specifiche responsabilità

499-17F1. 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.

499-17F2. L'indennità per specifiche responsabilità, di cui al comma 2, dell'art.36, può essere attribuita anche ai titolari di posizione organizzativa che rivestano anche la qualifica di ufficiale di stato civile e di anagrafe?

La risposta è senza dubbio negativa. I titolari di PO possono fruire solo dei compensi specifici, previsti espressamente dai vigenti ccnl; tra questi non è ricompresa anche la indennità in questione.

499-17F3. Il nuovo importo di 2.000 euro previsto dall'art.36, comma 1, può essere riconosciuto ai dipendenti con una indennità di cui alla lett. f) dell'art. 17, del ccnl dell'1.4.1999, anche con decorrenza dal 2003?

Confermiamo che tutte le clausole contrattuali, compreso l'art. 36, sono efficaci solo dal giorno successivo alla sottoscrizione del ccnl; gli effetti retroattivi sono legittimi solo nei casi espressamente indicati dal ccnl (decorrenze degli incrementi stipendiali)

A nostro avviso, comunque, la rivalutazione dell'importo massimo della indennità di responsabilità dell'art.17, comma 2, lett. f) non può avere, anche per il futuro, effetti automatici nei confronti dei valori riconosciuti secondo il previgente ordinamento. Occorre sempre una nuova contrattazione decentrata che individui i criteri e le condizioni per attribuire i nuovi importi, nei limiti dei finanziamenti disponibili.

499-17F4. In un ente è stato nominato funzionario responsabile per l'imposta comunale sugli immobili lo stesso responsabile del Servizio economico finanziario, titolare di posizione organizzativa. L'istruttore dell'ufficio tributi, che tratta materialmente le pratiche, ha diritto alla indennità prevista dal comma 2, dell'art. 36?

Non sussistono "diritti" dei lavoratori alla percezione di indennità o compensi accessori (comunque denominati). La materia deve essere sempre e preventivamente disciplinata dalla contrattazione decentrata che deve stabilire i criteri e le condizioni (e non le persone) per la individuazione degli incarichi o delle attività cui possono essere correlati i compensi (variabili sino a 300 euro) nonché la somma complessiva destinata al finanziamento di questo tipico istituto.

499-17F5. Il compenso di cui all'art.36, comma 2, del ccnl dell'1.4.99 pari a €300,00 è attribuibile al personale che, già titolare di incarico di posizione organizzativa, riveste la qualifica di Ufficiale di Stato Civile o di Anagrafe?

La risposta è negativa. I titolari di posizione organizzativa non possono fruire delle indennità di cui all'art. 36, comma 2, del ccnl del 22.1.2004; sono consentiti, infatti, solo gli specifici compensi previsti dai vigenti ccnl (ICI, straordinario elettorale, progettazione....).

499-17F6. L'art.36, comma 2, del nuovo contratto lett. i) nell'art.17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, riconosce una indennità di € 300 per le funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e di anagrafe e di Ufficiale elettorale.

Essendo tali qualifiche relative a due distinti servizi con distinte responsabilità, il dipendente investito contemporaneamente delle funzioni di responsabile di due servizi diversi , ha diritto alla suddetta indennità moltiplicata per due?

Rileviamo, anzitutto, che anche la disciplina dei compensi di cui alla nuova lett. i) dell'art.17 del CCNL 1.4.99, deve essere preventivamente oggetto di contrattazione decentrata che dovrà, naturalmente, definire i criteri sia per la individuazione degli incarichi di responsabilità sia per la quantificazione dei compensi.

Per le specifiche funzioni di responsabilità correlate alle qualifiche di ufficiale di stato civile, di anagrafe e di ufficiale elettorale, riteniamo di poter illustrare, anche a titolo cautelativo, il seguente orientamento di buon senso e ragionevolezza, che ci trova concordi anche con l'analoga posizione dell'ANCI: a) ove i due incarichi riguardino lo stesso soggetto, si potrebbe erogare un solo compenso (magari nella misura più elevata);

b) se i due incarichi sono affidati a due diversi lavoratori, potrebbero essere corrisposti due distinti compensi, anche se di misure ridotte.

Precisiamo, infine, che l' indennità della lettera i), come anche quella della lettera f) dell'art.17, del CCNL 1.4.99 non possono essere corrisposte ai titolari di posizione organizzativa.

499-17G. Compensi ICI

499-17G1. Quando specifiche disposizioni di legge prevedono incentivi a favore del personale, come nel caso delle somme corrisposte per le attività finalizzate al recupero dell'evasione dell'ICI , tali somme sono al lordo o al netto di ogni onere a carico dell'ente ?

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella Circolare n. 19 del 24/4/2002 "Monitoraggio della spesa pubblica del personale, conto annuale e relazione sulla gestione. Esercizio 2001" (G.U. n. 124 del 13/6/2002) afferma (Avvertenze specifiche di comparto, pag. 127): "Con l'occasione si rammenta che tra le risorse individuate ai fini dell'alimentazione del fondo sono comprese anche quelle derivanti dalla disciplina di cui all'art. 18 della L. 109/1994 , che destina ad incentivazione del personale un importo Tale importo deve intendersi comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, analogamente alle somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al **recupero dell'evasione dell'ICI** e dei compensi

corrisposti per le attività svolte per le rilevazioni statistiche dell'ISTAT". Tale è sempre stata anche la nostra posizione sull'argomento.

499-17G2. Il personale con contratto a termine può beneficiare degli incentivi ICI ?

L'art. 7, comma 10 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine; fanno eccezione alcuni istituti, espressamente indicati, per i quali sono previste delle particolarità (ferie, assenze per malattia, permessi retribuiti, formalità per la stipulazione del contratto individuale) .

L'art. 6 del D. Lgs. 368/2001 stabilisce, a sua volta, che "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine" (cosiddetto "principio di non discriminazione").

Alla luce di tali previsioni ed in assenza di diverse espresse indicazioni di legge, riteniamo che se il dipendente assunto con contratto a termine svolge le attività di accertamento ICI possa anche essere destinatario della disciplina concernente la percezione dei relativi incentivi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 e dall'art. 4, comma 3 del CCNL del 5.10.2001.

499-17G3. In sede di modifica del regolamento ICI è stata abrogata la norma prevista dall'art.59, comma 1 lettera p) del D.Lgs.446/97, in base alla quale una parte delle risorse derivanti dal recupero dell'evasione relativa a detto tributo confluivano nel fondo ex art.15 del CCNL dell'1.4.1999. E' ancora possibile corrispondere al personale i relativi incentivi ?

Nel fondo ex art.15 del CCNL dell'1.4.1999 confluiscono, in base al comma 1, lettera k) dello stesso articolo, le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzare secondo la disciplina dell'art.17 del medesimo CCNL.

L'art.4, comma 3 del CCNL del 5.10.2001 ha chiarito che tale disciplina riguarda anche le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.3, comma 57 della L.662/96 e dall'art.59, comma 1 lettera p) del D.Lgs.446/1997.

A sua volta, l'art.59, comma 1 lettera p) del D.Lgs.446/97 stabilisce che nell'apposito regolamento ICI è possibile (ma non obbligatorio) prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possano essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.

Dalle citate disposizioni emerge chiaramente, a nostro avviso, che se il Comune non esercita la facoltà riconosciutagli dall'art.59, comma 1 lettera p)

del D.Lgs.446/97 non vi sono risorse da far confluire nel fondo ex art.15, comma 1 lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 per gli incentivi ICI.

Analogamente, se è stata abrogata la norma regolamentare prevista dall'art.59, comma 1 lettera p) del D.Lgs.446/97, in base alla quale dette risorse sono confluite nel fondo, riteniamo che per le attività di recupero ICI successive alla sua abrogazione non sia più consentito corrisponderle perché è venuta meno l'autorizzazione alla spesa.

Niente vieta, naturalmente all'ente, di riprendere in considerazione la materia per un riesame delle decisioni già formalizzate.

499-17H. Compensi ISTAT

499-17H1. Le somme accreditate dall'Istat per il censimento della popolazione sono al lordo o al netto degli oneri riflessi ?

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella Circolare n. 19 del 24/4/2002 "Monitoraggio della spesa pubblica del personale, conto annuale e relazione sulla gestione. Esercizio 2001" (G.U. n. 124 del 13/6/2002) afferma (Avvertenze specifiche di comparto, pag. 127): "Con l'occasione si rammenta che tra le risorse individuate ai fini dell'alimentazione del fondo sono comprese anche quelle derivanti dalla disciplina di cui all'art. 18 della L. 109/1994, che destina ad incentivazione del personale un importo Tale importo deve intendersi comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, analogamente alle somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione dell'ICI e **dei compensi corrisposti per le attività svolte per le rilevazioni statistiche dell'ISTAT**". Tale è sempre stata anche la nostra posizione sull'argomento.

499-17I. Indennità di disagio

499-17I1. 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.

499-17I2. 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.

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

499-1713. E' possibile corrispondere l'indennità di disagio, l'indennità "di presenza" e l'indennità di turno per i periodi di assenza dovuti allo svolgimento delle funzioni connesse alle cariche elettive? Precisiamo che per quanto riguarda, in particolare, l'indennità di turno, i dipendenti interessati sostengono che l'attività svolta in adempimento del mandato elettivo sarebbe del tutto equivalente all'attività svolta in servizio.

La soluzione dovrebbe essere cercata nelle caratteristiche e nelle modalità di erogazione che il CCDI ha stabilito per i suddetti compensi.

Evidenziamo, però, che:

a) l'indennità di disagio si dovrebbe collegare a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa e, quindi, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva;

b) Il CCNL, tra i possibili compensi accessori **non prevede in alcun modo "l'indennità di presenza"**;

c) per ciò che attiene l'indennità di turno, dobbiamo richiamare l'art.22, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 che espressamente prevede l'erogazione della stessa solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (e quindi anche per permessi per mandato elettivo) da parte del dipendente. Non può, inoltre, essere accettata la tesi sostenuta dai dipendenti che fruiscono dei permessi di cui si tratta, secondo la quale vi sarebbe l'equiparazione del servizio prestato presso l'ente di appartenenza e delle funzioni pubbliche elettive svolte presso il diverso ente. Infatti, come risulta evidente:

Ø solo le prime rappresentano una prestazione lavorativa cui si ricollega un trattamento economico; le seconde hanno carattere esclusivamente onorario e

quindi non sono in alcun modo assimilabili; sarebbe assurdo ritenere che le funzioni pubbliche siano svolte in turno, con le caratteristiche di cui all'art.22 del CCNL del 14.9.2000;

Ø le funzioni pubbliche, comunque, non sono rese nell'interesse dell'ente di appartenenza, che introduce turni di lavoro per soddisfare sue specifiche esigenze organizzative ed operative.

GIURISPRUDENZA

Corte dei Conti - Sezione Giurisdizionale per la Campania; sentenza n. 79/2001 del 25.1.2001: distribuzione 'a pioggia' del fondo incentivante in assenza di piani e progetti volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi - illiceità per carenza di potere - danno erariale: sussistenza.

LA CORTE DEI CONTI Sezione giurisdizionale per la regione Campania

composta dai magistrati:

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di responsabilità promosso dal Procuratore regionale per la Campania nei confronti dei sigg. tutti elettivamente domiciliati in presso lo studio dell'avv., rappresentati e difesi dagli avv..... giusta mandato a margine della memoria di costituzione in giudizio depositata il 4 gennaio 2001.

.....

Ritenuto in FATTO

.....il Procuratore Regionale per la Campania ha convenuto in giudizio, innanzi a questa Sezione giurisdizionale, i sigg. per sentirli condannare al risarcimento del danno di L. 42.430.000 cagionato al Comune di oltre interessi legali e spese di giudizio.

Assume in fatto il Requirente che il pregiudizio in questione è derivato dalla deliberazione giuntale 26 febbraio 1997 n° 45, **con la quale i predetti amministratori hanno disposto la corresponsione di un compenso di L. 5.000 per ciascuna ora di servizio pomeridiano prestato nel 1996 dai dipendenti comunali che avevano osservato un orario di lavoro articolato su cinque giorni alla settimana, con due rientri.**

Il provvedimento è stato preceduto:

- dalla deliberazione giuntale 25 marzo 1993 n° 99, con la quale era stata disposta l'apertura degli Uffici comunali anche di pomeriggio, a decorrere dal 1 maggio 1993;
- dalla riunione della Commissione trattante in data 25 novembre 1996, in occasione della quale, preso atto della "bocciatura", da parte dell'organo tutorio, della deliberazione di liquidazione dei progetti di produttività 1995, si era convenuta la liquidazione del beneficio de quo riservando a tal fine l'importo di L. 56.400.000;
· -----
- dalla riunione della Commissione trattante in data 24 febbraio 1997, in occasione della quale, preso atto che l'apertura pomeridiana degli Uffici aveva consentito alla cittadinanza una maggiore fruibilità dei servizi, si era proposta la liquidazione dei benefici recepita nell'atto in contestazione.

Il requirente sostiene che l'erogazione ha in realtà costituito una immotivata elargizione; a tal fine:

- ha ribadito che i rientri pomeridiani erano in atto già da alcuni anni, sicché nessun miglioramento, rispetto al passato, poteva registrarsi nel 1996 sotto detto profilo;
- ha evidenziato che il Segretario comunale aveva espresso parere negativo in ordine alla delibera incriminata, rimarcando anch'egli :
 - la mancanza di una effettiva maggiore utilità per l'utenza;
 - la irritualità della decisione de qua, adottata a posteriori [circostanza questa che pregiudicava ogni effetto incentivante nei confronti dei dipendenti e senza alcun carattere di selettività.....];
- ha affermato che le giustificazioni fornite dagli amministratori [esigenze legate al trasferimento degli uffici comunali, opportunità di compensare il personale che aveva consentito di anticipare i tempi di migliore allocazione degli stessi e di organizzare un più rapido ed efficiente servizio al pubblico] confermano che i compensi in contestazione non erano riconducibili all'istituto dell'incentivazione e dei miglioramento dei servizi.....;
- ha sottolineato l'assoluta carenza di preventiva individuazione dei settori di intervento e delle iniziative da attuare, con progettazione dei compiti da svolgere, delle modalità attuative e delle risorse umane da impiegare;
- ha affermato che la grave colpevolezza dei convenuti discende altresì dalla circostanza che essi avevano piena consapevolezza della illegittimità dell'assumenda deliberazione, dato l'inequivoco e circostanziato parere negativo espresso come sopra dal segretario comunale.

.....

.....

**Considerato in
DIRITTO**

.....il fondo in questione (quello ex art. 31, comma 2 lettera e) e art. 33 del CCNL del 6.7.1995 - n.d.r.) è a destinazione vincolata e ...

l'erogazione dei compensi è disciplinata rigorosamente da norme inderogabili, le quali ne fissano i presupposti e si pongono quindi come precetti assoluti e cogenti, a tutela della finanza pubblica nel suo complesso e di quella specifica degli enti titolari delle risorse *de quibus*.

La violazione di queste norme comporta ipso iure una lesione ingiusta a danno dell'ente locale, il quale si vede privato dell'utilitas che avrebbe dovuto conseguire attraverso le risorse in questione.

Orbene, nella presente fattispecie il Collegio ritiene che **l'assoluta e non contestata carenza di piani, progetti e altre iniziative preventivamente adottati dai competenti organi, realizza non una mera illegittimità formale, ma sostanzia un illecito amministrativo-contabile produttivo di un danno ingiusto per il Comune di poiché non si tratta di un cattivo uso della potestà amministrativa, bensì di una carenza assoluta di potere in capo agli Amministratori che hanno adottato un atto completamente al di fuori delle finalità della legge, non ricorrendo i presupposti indifettibilmente posti della normativa di riferimento . Tale cogenza normativa esclude ogni configurabilità di vantaggi per l'Amministrazione o la Comunità amministrata**

Ne consegue che nessun valore esimente possono assumere la certificazione dei 2 gennaio 2001, le postume valutazioni della Commissione trattante, nonché le stesse affermazioni dei difensori del convenuti , dovendosi in particolare evidenziare, in ordine all'attestato l'incremento dei numero di pratiche edilizie trattate nel 1996, ai risultati collegati all'apertura pomeridiana degli Uffici [del resto, già in atto da anni] e al risparmio collegato al mancato intervento di una ditta esterna per le operazioni di trasloco della sede comunale **che trattasi di fisiologico andamento delle attività svolte dal personale totalmente svincolato da quei piani e progetti (inesistenti) che - soli - potevano giustificare l'erogazione dei compensi che, invece, sono stati elargiti indistintamente sulla sola base della presenza in servizio costituendouna illecita elargizione aggiuntiva e generalizzata che si atteggia quale mera, non consentita, liberalità, [Sezione giurisdizionale per la Campania, 26 giugno 2000 n° 50/2000.....].**

La somma erogata con la deliberazione giuntale 26 febbraio 1997 no 45 ... costituisce dunque, nell'intero importo, un danno ingiusto risarcibile per le finanze dell'ente de quo...

2. Venendo ora a esaminare il profilo dell'elemento soggettivo della fattispecie dannosa, va sottolineato che, Nel caso che ne occupa è fuor di dubbio che i convenuti sono incorsi nella violazione di norme cogenti, trattandosi di un fondo a destinazione vincolata; per cui tale circostanza di per sé farebbe ritenere sussistente in re ipsa la loro

grave colpevolezza.

Ma vi è di più che il segretario comunale aveva già espresso le proprie riserve in relazione alla deliberazione giunta 27 dicembre 1996 n° 261....

Ciò sta a significare che **nel comportamento dei convenuti sono in concreto individuabili quei precisi sintomi della colpa grave, quali la violazione di elementari norme di comportamento ["non intelligere quod omnes intelligunt"] e l'inescusabile approssimazione ["incuria maxima"] nella cura di interessi istituzionalmente affidati, sintomi che inducono il Collegio ad affermare la grave responsabilità dei medesimi nella vicenda, con ripartizione dell'addebito in parti uguali**

PER QUESTI MOTIVI

l'intestata Sezione giurisdizionale per la regione Campania, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, definitivamente pronunciando,

CONDANNA

i sigg. al pagamento in favore dei Comuni di, senza vincolo di solidarietà, dell'importo di £. 8.486.000 ciascuno, oltre interessi legali dalla data della presente pronuncia.

CONDANNA

altresì i sigg., in solido, al pagamento delle spese processuali in favore dell'Erario

Così deciso in Napoli, nella camera consiglio dei 25 gennaio 2001,

L'ESTENSORE

[dott. Salvatore Nicoletta]

IL PRESIDENTE

[dot. Salvatore Staro]

Norme programmatiche (Art. 16 CCNL del 1/4/1999)

Disciplina attuata con l'art.5 del CCNL del 5.10.2001 e ormai superataDisciplina applicabile fino al 22.1.2004

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.

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.

Vedi anche art. 5 CCNL del 31/3/1999 e art.5, comma 8, CCNL 5.10.2001.

Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa (Art. 48 CCNL del 14/9/2000)

Trattasi di una disposizione ormai superata che riportiamo solo per memoria

1. Il termine di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, è spostato al 15.11.2000.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-48A. Quantificazione delle risorse decentrate - L'incremento del

2%

900-48A1. 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.

Ricordiamo che 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.

900-48A2. 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 e con riferimento ai soli enti che avessero già previsto il relativo stanziamento in bilancio entro la data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, e cioè entro il 1/6/2001.

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 dell'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, e quindi, la relativa "autorizzazione di spesa" deve essere disposta nelle stesse forme con

cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

900-48A3. 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.

Ricordiamo che 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.

**Collegamento tra produttività ed incentivi
(Art. 18 CCNL 1/4/1999)**

Articolo così sostituito dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.
4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
5. Per le Camere di Commercio le eventuali risorse rese disponibili dagli enti secondo la disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. n), del CCNL dell'1.4.1999, devono essere destinate al finanziamento della componente variabile collegata al risultato e alla valutazione della prestazione. Le ulteriori risorse derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sono rese disponibili, previa contrattazione decentrata integrativa, per la incentivazione delle prestazioni e dei risultati del personale,

previa analisi economico finanziaria delle iniziative di ampliamento o di miglioramento dei servizi che valuti l'incidenza degli oneri del personale connessi a tali iniziative."

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

499-18A. Produttività e incentivi - Indicazioni generali

499-18A1. E' possibile corrispondere i compensi incentivanti previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 collegandoli in modo automatico all'effettuazione dei rientri pomeridiani e all'utilizzo dei videoterminali ?

Si tratta di una eventualità oggi espressamente vietata dall'art.18, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 come sostituito dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004, ma che non poteva ritenersi consentita neppure in passato.

Infatti, l'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 precisa **che le risorse di cui all'art.**

15 dello stesso CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli

enti e delle amministrazioni e che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono 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".

Ove i compensi incentivanti fossero invece automaticamente collegati all'effettuazione dei rientri pomeridiani e all'utilizzo dei videoterminali (attività dovute ed "ordinarie" che da sole non determinano effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia degli enti), sarebbero distribuiti non in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione, ma "a pioggia"

Si sottolinea che quanto prospettato nel quesito, se attuato, potrebbe essere fonte di responsabilità patrimoniale come efficacemente chiarito dalla Corte dei Conti - Sezione della Campania, con la decisione n.50/2000 del 26.6.2000 (riportata subito dopo questi orientamenti applicativi).

499-18A2. In un Ente esiste un contratto decentrato, stipulato a seguito del ccnl dell' 1.4.1999, che prevede la liquidazione della produttività parametrata per categoria ed erogata in rapporto al grado dei risultati ed alla valutazione individuale del dipendente.

Mensilmente è stabilita l'erogazione di un acconto pari ad un dodicesimo del 50% della produttività annuale, conguagliata in sede di liquidazione annuale a seguito dei risultati conseguiti. Visto l'art. 37 del ccnl sottoscritto il 22.1.2004, è ancora possibile erogare anticipi mensili dei compensi per produttività?

IL pagamento di quote mensili della produttività era vietato anche nel periodo

precedente al ccnl del 22.1.2004. A maggior ragione è confermato tale divieto per il futuro. Attenzione alle eventuali responsabilità amministrative per il non corretto utilizzo di risorse pubbliche.

499-18A3. Un ente ha sospeso la liquidazione degli acconti mensili sulla produttività , specificando che verrà liquidata al termine del processo valutativo delle prestazioni e dei risultati. Le organizzazioni sindacali hanno diffidato l'Amministrazione che ha adottato una azione unilaterale, in contrasto con quanto previsto nel contratto decentrato, affermando che le clausole del CCDI devono essere comunque rispettate fino alla stipula di un nuovo CCDI e non possono essere unilateralmente disattese.

Il comportamento dell'Ente è da ritenersi corretto?

La questione può assumere, a livello locale, aspetti sicuramente conflittuali. Occorre, pertanto, procedere con cautela e molta trasparenza, anche nei confronti del sindacato. Siamo orientati a condividere il comportamento cautelativo adottato dall'ente che, per evitare responsabilità anche di ordine contabile, ha sospeso i pagamenti mensili della produttività in quanto in contrasto con le espresse previsioni del contratto nazionale.

Si tratterebbe, infatti, di clausole nulle per contrasto con le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali, stante il preciso vincolo dell'art.40, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001.

Rileviamo, comunque, che i contratti decentrati, una volta sottoscritti, non possono essere "disapplicati" unilateralmente e in via definitiva da una parte negoziale.

La sospensione cautelativa da parte dell'Amministrazione, utile ed opportuna per evitare ulteriori e più gravose responsabilità, non può essere considerata definitiva o risolutiva del problema. Occorre sicuramente, secondo i principi di correttezza e buona fede, una informativa puntuale nei confronti delle OO.SS. e gli scenari ipotizzabili possono essere così riassunti:

- a) l'ente riconvoca i sindacati per modificare le clausole negoziali;
- b) ove non si addivenga ad una soluzione ragionevole, allora l'ente può impugnare il contratto decentrato davanti al giudice ordinario per far dichiarare la nullità della clausola del contratto decentrato.

499-18A4. 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.

499-18A5. 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" (concetti ribaditi e rafforzati dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004).

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.

499-18A6. 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.

499-18A7. Progetti finalizzati delle Camere di Commercio ex art.15, comma 1 lettera n) del CCNL dell'1.4.1999; le somme non utilizzate devono essere considerate economie? E' possibile includerle nelle disponibilità delle risorse ex art.15 dell'anno successivo applicando l'art.17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999?

Siamo orientati a ritenere, anche in assenza di una specifica previsione contrattuale, che il finanziamento da destinare ai progetti finalizzati, da parte delle Camere di Commercio, ai sensi dell'art.31, c.5, del CCNL del 6.7.1995 (confermato dall'art.15, comma 1, lett.n, del CCNL dell'1.4.1999) sia consentito esclusivamente per la realizzazione di detti progetti; le somme non utilizzate, pertanto, (in tutto o in parte) non possono essere considerate

“economie” e non trova, di conseguenza, applicazione la disciplina dell’art.17, comma 5, del CCNL dell’1.4.1999 per la loro inclusione nelle disponibilità delle risorse ex art.15 dell’anno successivo.

Il nostro orientamento ci sembra legittimato dalle seguenti considerazioni:

- nel testo dell’art.31, c.5, del CCNL del 6.7.1995 viene espressamente sancito che il finanziamento dei progetti speciali “non confluisce nel fondo di cui alla lett.e) (fondo per la produttività collettiva);
 - la fonte (legislativa e contrattuale) che legittima il finanziamento di progetti, definisce un vero e proprio vincolo di destinazione, finalizzato alla sola realizzazione delle iniziative individuate dagli enti;
 - l’art.17, c.2, lett.h) del CCNL dell’1.4.1999 afferma che le risorse in esame sono rivolte a incentivare il personale “coinvolto nella realizzazione di progetti finalizzati..... e sono destinati in via esclusiva a tali finalità”;
 - eventuali comportamenti più “permissivi” si tradurrebbero in un ulteriore incremento delle disponibilità ex art.15, non consentito dal vigente CCNL.
- Riteniamo, in conclusione, che in caso di mancata attuazione o realizzazione dei progetti finalizzati, l’ente può, l’anno successivo, riconsiderare l’intera materia e stabilire nuovi e diversi (o maggiori finanziamenti) da destinare sempre e soltanto a sostenere le iniziative legittimamente adottate.

499-18A8. Si richiede un chiarimento riguardo alla differenza sussistente tra il concetto di “produttività collettiva” e “produttività individuale”.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall’ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell’apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall’affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all’una o all’altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell’art.6 del CCNL del 31.3.99.

Ricordiamo infine che “produttività” deve intendersi quel risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all’ordinario risultato derivante dalla ordinaria prestazione di lavoro.

499-18A9. L’art. 37 comma 2 del CCNL 22.01.2004 stabilisce che “i compensi destinati ad incentivare la produttività devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione”. Si chiede se sia legittimo procedere alla valutazione semestrale delle prestazioni dei lavoratori e liquidare

quindi in due tempi (a fine primo semestre e a fine secondo semestre) i compensi spettanti per produttività.

Siamo orientati a ritenere che tutto il sistema del controllo interno dell'ente è sostanzialmente rivolto ad accertare il conseguimento degli obiettivi a conclusione di ogni esercizio finanziario e, quindi, con cadenza annuale.

Il nuovo comma 2 dell'art. 18 del ccnl dell'1.4.1999, molto opportunamente fa riferimento al "conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG", che per loro natura sono annuali.

Anche il sistema permanente di valutazione, di cui all'art. 6 del ccnl del 31.3.1999, dovrebbe essere articolato con la medesima periodicità

La valutazione semestrale, ai fini della produttività, rappresenta, quindi, un elemento di incoerenza.

Il ccnl ammette, in casi del tutto particolari, la valutazione per periodi inferiori all'anno solo quando si tratta di accertare il conseguimento di obiettivi e/o di risultati per i quali è prefissata una scadenza più ravvicinata.

499-18A10. E' possibile, nel rispetto della disciplina dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004, applicare una metodologia di valutazione che preveda una distinta erogazione del premio di risultato per l'attività ordinaria e per l'attività straordinaria?^(aggiornamento al 16/11/2005)

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

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

E' il caso di precisare in materia che la dizione "apprezzabili risultati aggiuntivi della prestazioni lavorativa" non va ricondotta alla sola attività aggiuntiva o straordinaria, ma anche – e a maggior ragione, vista la rilevanza che questa assume nei processi produttivi dell'ente – all'attività ordinaria. Si noti, al riguardo, che l'aggettivo "aggiuntivi" è riferito ai risultati e non alle attività. Dunque, la condizione che il contratto pone è che i compensi siano "correlati" a risultati "apprezzabili" ed "aggiuntivi" della prestazione lavorativa, assumendo, come riferimento, i normali risultati attesi della stessa prestazione. Tali risultati devono, inoltre, tradursi in effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali-quantitativi dei servizi.

Si rileva, in via generale, che i risultati della prestazione lavorativa possono essere apprezzati sia analizzando i comportamenti individuali posti in essere dal lavoratore (per esempio: cortesia degli operatori di sportello, capacità di soluzione dei problemi in autonomia ecc.), sia prendendo in considerazione i risultati (individuali o collettivi) ottenuti rispetto a standard ovvero ad obiettivi

previamente assegnati dai dirigenti (tra questi ultimi anche sono da ritenersi ricompresi anche i cosiddetti "progetti-obiettivo").

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

1) tali risultati o comportamenti denotino una prestazione lavorativa superiore alle attese di una "normale prestazione" (devono quindi indicare una prestazione di livello elevato);

2) per effetto degli stessi, l'ente consegua un incremento di produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, possibilmente oggettivo e dimostrabile, con riferimento agli obiettivi indicati nel piano esecutivo di gestione; in tal senso è sufficiente considerare che l'art.35 del CCNL prescrive chiaramente che il livello di conseguimento degli obiettivi deve essere certificato dal servizio di controllo interno dell'ente.

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

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

499-18B. Produttività e incentivi – Casisitica

499-18B1. Il personale con rapporto a termine può partecipare ai progetti di produttività e percepire i relativi compensi ?

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato potrebbe fruire anche dei compensi per la produttività; infatti, prima l'art.5 della legge 230/1962 e successivamente, con maggiore forza, l'art.6 del D.Lgs.n.368/2001 hanno affermato, come regola generale, il principio di non discriminazione per cui al lavoratore assunto a termine spetta lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato in servizio con la medesima qualifica, in proporzione al periodo lavorativo prestato, purché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine; nello stesso senso è intervenuto anche l'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 che, non solo ha ribadito il principio della parità del trattamento, ma ha individuato anche, in modo espresso, gli istituti per i quali ai lavoratori a termine si applica una disciplina differenziata rispetto a quella prevista per i lavoratori a termine.

Pertanto, nel caso proposto, non si può escludere la corresponsione al lavoratore a termine dei compensi per produttività, soprattutto ove l'interessato sia stato espressamente inserito nel relativo progetto. Una eventuale esclusione potrebbe ritenersi legittima, alla luce della chiara previsione dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001, solo nel caso in cui il sistema di partecipazione ai progetti e di erogazione dei compensi di produttività previsto dalla contrattazione decentrata integrativa sia incompatibile con le

caratteristiche e la natura del lavoro a termine o non consenta un'erogazione di compensi in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Non riteniamo, invece, alla luce di quanto sopra detto a proposito del principio legale di non discriminazione, che sia sufficiente a legittimare l'esclusione la sola circostanza che il contratto decentrato integrativo nulla abbia disposto per i lavoratori a termine.

Infatti solo relativamente al contratto di formazione e lavoro (art.3 del CCNL del 14.9.2000) e al contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art.2 del CCNL del 14.9.2000), è espressamente richiesto, ai fini della partecipazione dei lavoratori titolari di tali particolari rapporti di lavoro ai premi di produttività, un esplicito intervento abilitante della contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento al finanziamento degli stessi.

499-18B2. 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 ininfluente. Va da sé che l'eventuale scarso e insufficiente rendimento del dipendente sarà "sanzionato" economicamente alla verifica dei risultati da parte del dirigente.

499-18B3. 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.

499-18B4. 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.

499-18B5. In un ente che non ha ancora provveduto alla costituzione del nucleo di valutazione, i responsabili dei settori, titolari di posizioni organizzative, possono procedere alla liquidazione della produttività ai propri collaboratori sulla scorta della loro relazione tecnica sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG o non si può prescindere dalla valutazione del nucleo?

Il conseguimento degli obiettivi dell'ente deve essere certificato dal "servizio di controllo interno" che non necessariamente si identifica con il nucleo di valutazione. Il regolamento degli uffici e dei servizi dell'ente, su tale problema, dovrebbe aver fornito una specifica disciplina che l'ente naturalmente è tenuto ad applicare.

Sugeriamo, in ogni caso, molta cautela nel trarre conclusioni formalmente forse corrette, ma sostanzialmente "fiscali". Se, infatti, i compensi per produttività previsti dal contratto decentrato dell'ente non potessero essere corrisposti perché manca l'accertamento sul conseguimento degli obiettivi del PEG, non per questo l'ente sarebbe meno responsabile nei confronti dei lavoratori; anzi si potrebbero aggravare le responsabilità anche per il danno morale e materiale arrecato ingiustamente ai predetti lavoratori a causa di un colpevole inadempimento da parte dell'amministrazione che avrebbe dovuto da tempo istituire e organizzare il proprio servizio di controllo interno per la prioritaria tutela sia dei propri interessi istituzionali sia di quelli della intera collettività amministrata.

GIURISPRUDENZA

Corte dei Conti, Sez. II centr, n. 44 del 12 febbraio 2003- Pres. de Pascalis, Est. Pisana, P.M. Condemi – C.C. ed altri

Responsabilità amministrativa e contabile – Amministratori e dipendenti Enti locali – Comportamenti perseguibili – Amministrazione del personale – Premio di produttività e art. 6 DPR n. 333 del 1990 – Corresponsione a pioggia – Mancata predisposizione piani e programmi con parere contrario segretario comunale – Antiquiridicità e colpa grave – Sussistenza - Fattispecie

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

La Corte dei Conti

Sezione seconda giurisdizionale centrale

SENTENZA

sull'appello iscritto al n....., proposto da, avverso la sentenza della Sezione giurisdizionale della Corte dei conti per la regione Campania n. 50/2000 depositata il 26 giugno 2000.

Visti gli atti e documenti di causa;

Uditi, nella pubblica udienza del 14 novembre 2002, il relatore cons. Sergio Maria **Pisana**, l'avv. e il vice Procuratore generale Mario **Condemi**;

FATTO

Con l'impugnata sentenza gli appellanti,, sono stati condannati a pagare al Comune la complessiva somma di lire ..., più rivalutazione monetaria e interessi legali, per il danno cagionato con l'adozione della delibera giuntale n. ... del con cui era stato disposto di pagare al personale importi relativi al fondo di produttività di cui al d.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, per gli anni 1994 e 1995, senza che fossero stati osservati i presupposti normativi dettati per il suo utilizzo (predisposizione e realizzazione di piani, progetti e altre iniziative, individuate con la contrattazione decentrata, come disposto dall'art. 6).

Con l'atto d'appello in esame, si sostiene che - contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di primo grado, che aveva ravvisato nella contestata delibera un atto adottato in assoluta carenza di potere - la delibera stessa era frutto di cattivo uso della potestà spettante alla Giunta, e pertanto illegittima, ma non per ciò solo fonte di responsabilità amministrativo-contabile; le somme attribuite al personale compensavano comunque vantaggi concretamente recati nei due anni in riferimento, in termini di produttività dell'azione amministrativa, tradottasi in minori costi (ad esempio, per lavoro straordinario) e maggiori entrate, come risulta dalle relazioni dei Capi servizio. Si esclude, in ogni caso, la sussistenza di colpa grave, e in subordine si chiede un congruo uso del potere riduttivo.

Il Procuratore generale, nelle sue conclusioni, osserva che la Giunta comunale, operando nella materia al di fuori della propria sfera legittima d'azione ed esorbitando dall'ambito della capacità riconosciuta dall'ordinamento, non ha commesso una mera illegittimità formale, ma ha agito in carenza di potere, integrando un illecito che esclude ogni possibilità configurare vantaggi per l'ente locale o per la comunità amministrata; questi vantaggi, del resto, non sono idoneamente provati, non potendosi ritenere obiettive le attestazioni redatte dagli stessi Capi servizio che figurano fra i destinatari delle illecite elargizioni. Aggiunge che un altro profilo di danno si ravvisa nel fatto che i

compensi sono stati imputati al bilancio comunale e non al fondo da istituire ex art. 5 del d.P.R. 33/1990 (che è alimentato anche da altre fonti, eventualmente comunitarie o nazionali). La colpa grave, se non addirittura il dolo contrattuale, degli appellanti è poi comprovata dall'aver operato in difformità dei pareri di ben due segretari comunali, al secondo dei quali il sindaco C. ha ordinato per iscritto di dare esecutività alla delibera contestata.

All'udienza del 15 novembre 2001, le parti avevano chiesto la dichiarazione di cessazione della materia del contendere, allegando che il Comune aveva provveduto al recupero della somma, ma questa Sezione, con ordinanza n. 115 del 13 marzo 2001, - considerato che la cessazione della materia del contendere può essere dichiarata se sia provato l'avvenuto integrale ristoro del danno, come determinato con l'impugnata sentenza, e quindi comprensivo di rivalutazione e interessi, - ha ordinato una esatta quantificazione dell'ammontare del recupero effettuato dal Comune, raffrontato con l'ammontare della somma in condanna, anch'esso da quantificare distintamente nelle sue varie componenti.

DIRITTO

Gli elementi della responsabilità amministrativo-contabile sono, com'è noto, il danno, l'antigiuridicità della condotta e il dolo o la colpa grave. Il primo non è stato se non parzialmente eliminato dal recupero effettuato dal Comune, e comunque il Collegio non ravvisa, nella perdurante attività di recupero, un valido motivo per sospendere il giudizio, potendo tenersi conto della somma recuperata in sede di esecuzione della sentenza.

L'antigiuridicità della condotta degli appellanti è stata sostanzialmente ammessa dagli stessi, che hanno peraltro tentato di configurarla come mera illegittimità, non suscettibile di costituire presupposto di responsabilità amministrativo-contabile. Sia il giudice di primo grado, sia il Pubblico ministero hanno qualificato tale condotta come attività posta in essere in assoluta carenza di potere. Secondo questo giudice d'appello, non è necessario intrattenersi su tale disputa, giacché anche la mera illegittimità integra l'elemento dell'antigiuridicità, che - se accompagnato dalla contestuale presenza del danno e dell'elemento soggettivo, - può dar luogo alla cennata forma di responsabilità. Quel che importa sottolineare è che, nella specie, gli amministratori hanno corrisposto compensi al personale in violazione della normativa dettata nell'art. 6 del d.P.R. 3 agosto 1990, n. 333: e un tale comportamento è indiscutibilmente antigiuridico.

La possibilità di tener conto dei vantaggi conseguiti non attiene, poi, alla qualificazione della condotta, ma alla individuazione della causa dei dedotti vantaggi, che deve identificarsi - per poterne tener conto - con la causa del danno. Nella specie, tale identità non sussiste in alcun modo. I vantaggi allegati dagli appellanti, anche a prescindere dall'idoneità della loro prova, non possono essere derivati dalla corresponsione al personale dei contestati compensi, per il semplice fatto che tali compensi sono stati attribuiti a

posteriori, nel febbraio del 1996, e non possono avere influenzato il lavoro svolto negli anni 1994 e 1995. La *ratio* dell'istituto del fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi di cui all'art. 6 del d.P.R. 333/1990, con cui è stato recepito l'accordo collettivo per il personale degli enti locali, consiste nella attuazione di piani, progetti e altre iniziative, individuati mediante contrattazione decentrata, aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario, e come tali compensabili in aggiunta al trattamento ordinario, a carico di uno speciale fondo incentivante, con una propria alimentazione. Nella specie, non c'è stato nessun lavoro aggiuntivo, identificato nei modi di legge, e la maggiore produttività dell'impegno posto nell'effettuazione dei normali compiti d'ufficio, certamente apprezzabile, non può trovare alcuna corrispondenza con un compenso previsto in relazione a quel lavoro aggiuntivo. Che poi anche l'effettuazione di quei piani, progetti e iniziative abbia la finalità di promuovere una maggiore efficienza dei servizi è constatazione che non inficia la differenziazione rilevata.

Circa l'elemento soggettivo, non può che convenirsi con quanto osservato dal giudice di prima istanza e dal Procuratore generale. Infatti, la lettera del dato normativo non consentiva alcuna incertezza o dubbio interpretativo, evidenziando espressamente che doveva **escludersi la "possibilità di erogazione generalizzata collegata esclusivamente alla presenza", che è quello che è stato fatto nel caso in esame**. Si aggiunga che i pareri sfavorevoli di due segretari comunali, il secondo dei quali ha chiesto l'ordine scritto del Sindaco prima di dare esecuzione alla delibera illegittima, avrebbe potuto e dovuto indurre gli appellanti a recedere da un atteggiamento che ha assunto tutta l'aria di una sfida all'ordinamento, quasi che gli amministratori locali non fossero soltanto autonomi, ma addirittura *legibus soluti*. Il che, oltretutto, impedisce che questo giudice possa fare uso, nei loro confronti, del potere riduttivo.

A carico degli appellanti sono da porre le spese di entrambi i gradi del giudizio.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE DEI CONTI

seconda Sezione giurisdizionale centrale

OMISSIS

Pronunciando definitivamente, ogni contraria eccezione o deduzione reietta;
o **respinge** l'appello proposto da avverso la sentenza della Sezione giurisdizionale della Corte dei conti per la regione Campania n. 50/2000 depositata il 26 giugno 2000,
o **pone** a carico degli appellanti, in parti uguali, le spese di giustizia, ...;
o **dispone** che, in sede di esecuzione di questa sentenza, sia tenuto conto, al fine di evitare qualsiasi duplicazione, della somma che risulterà essere stata

già recuperata dal Comune.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 14 novembre 2002.

Depositata in Segreteria il 12 FEB. 2003

**Lavoro straordinario
(Art. 14 CCNL 1/4/1999)**

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.
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 elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.
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.
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.
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.

499-14A. Compensi ISTAT

499-14A1. 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.

Sui compensi ISTAT si veda anche l'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000.

499-14A2. Le somme accreditate dall'Istat per il censimento della popolazione sono al lordo o al netto degli oneri riflessi ?

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella Circolare n. 19 del 24/4/2002 "Monitoraggio della spesa pubblica del personale, conto annuale e relazione sulla gestione. Esercizio 2001" (G.U. n. 124 del 13/6/2002) afferma (Avvertenze specifiche di comparto, pag. 127): "Con l'occasione si rammenta che tra le risorse individuate ai fini dell'alimentazione del fondo sono comprese anche quelle derivanti dalla disciplina di cui all'art. 18 della L. 109/1994, che destina ad incentivazione del personale un importo Tale importo deve intendersi comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, analogamente alle somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione dell'ICI e **dei compensi corrisposti per le attività svolte per le rilevazioni statistiche dell'ISTAT**". Tale è sempre stata anche la nostra posizione sull'argomento.

499-14A3. 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.

499-14A4. 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.

Sullo straordinario elettorale si veda anche l'art. 16 del CCNL del 5.10.2001.

Lavoro straordinario (Art. 38 CCNL del 14/9/2000)

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.

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.

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.

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^a mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario

notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

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.

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.

8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-38A. Finanziamento del lavoro straordinario.

900-38A1. Se un ente non ha mai costituito il fondo dello straordinario di cui all'art.31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995, espressamente richiamato dall'art.14, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, è possibile prevedere oggi la destinazione di specifiche risorse a tale finalità ?

L'art.14, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che *“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.”*

Il CCNL non prevede alcuna clausola di salvaguardia per quelle amministrazioni che non hanno mai costituito il “fondo per lo straordinario” di cui all'art.31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995; si è trattato di una precisa scelta delle parti, coerente con quelle che hanno determinato la progressiva riduzione delle risorse utilizzabili per il pagamento degli straordinari e la valorizzazione di altre forme di trattamento accessorio, legate a responsabilità, efficienza e risultati conseguiti.

Pertanto, siamo del parere che se, effettivamente, nel 1998 non sono state destinate risorse al fondo di cui all'art.31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, risulta inapplicabile anche l'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 e, conseguentemente, non è possibile destinare risorse al pagamento del lavoro

straordinario.

900-38B. Limiti individuali.

900-38B1. 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.

900-38C. Autorizzazione del lavoro straordinario e diritto al relativo compenso

900-38C1. E' possibile procedere al pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente in assenza della preventiva autorizzazione del dirigente ?

Il lavoro straordinario, che è rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente sulla base delle esigenze di servizio.

Pertanto, siamo del parere che, in difetto dei presupposti previsti dal CCNL, le ore effettuate dal dipendente di sua iniziativa, senza la preventiva autorizzazione del dirigente (che, anzi, nel caso specifico le ha espressamente considerate "non necessarie"), non possano essere retribuite come lavoro straordinario né essere utilizzate per i riposi compensativi previsti dall'art.38, comma 7, del CCNL del 14.9.2000. Tale posizione è condivisa anche dalla giurisprudenza (si vedano, ad esempio: TAR Abruzzo – Pescara, sentenza n. 728 del 18.11.2000, secondo la quale "nel rapporto di pubblico impiego non può essere riconosciuto alcun compenso per lavoro straordinario quando manca una formale, preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione, in quanto solo in tal modo è possibile controllare... la reale esistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendono opportuno il ricorso a prestazioni lavorative eccezionali del dipendente"; TAR Sicilia – Catania, sentenza n.2099 del 9.11.2000, secondo la quale detto principio può subire eccezioni solo se "...la prestazione eccedente il normale orario di lavoro non consegue ad una libera scelta del dipendente e costituisce invece per lo stesso un preciso obbligo che nasce da ragioni organizzative cogenti in qualche modo ascrivibili a scelte dell'Amministrazione").

Osserviamo anche, però, che problemi di questo tipo potrebbero essere agevolmente prevenuti attraverso una oculata gestione del personale da parte dei dirigenti; se il dirigente responsabile o il dirigente del personale **avessero**

richiamato prima il dipendente, rappresentandogli che la sua presenza in servizio oltre l'orario d'obbligo doveva essere espressamente e preventivamente autorizzata sulla base di specifiche esigenze di servizio, il problema, con ogni probabilità, non si sarebbe neanche posto. Ed è appena il caso di sottolineare che l'ente, nella remota ipotesi di contenziosi che dovessero comportare la sua condanna, dovrebbe rivalersi sui dirigenti che non hanno vigilato e non hanno richiamato il lavoratore al rispetto delle regole sull'autorizzazione dello straordinario.

900-38C2. 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”.

900-38C3. Alcuni dipendenti hanno partecipato, su base volontaria, ad un corso di formazione che si è svolto di pomeriggio e, quindi, quasi sempre al di fuori del normale orario di lavoro; le uniche giornate nelle quali il corso si è svolto durante l’orario di lavoro sono quelle destinate ai rientri pomeridiani e in questo caso l’ente ha applicato l’art.6 della L.53/2000 (congedi per la formazione continua). Adesso, però, i lavoratori hanno chiesto la liquidazione del compenso per lavoro straordinario relativamente alle ore del corso svolte al di fuori del normale orario di lavoro. E’ legittima tale richiesta ?

Premesso che il quesito risulta privo di diverse informazioni essenziali, non essendo affatto chiaro, in particolare, né se i dipendenti abbiano partecipato al corso nell’interesse dell’ente né come sia stato possibile applicare l’art.6 della L.53/2000 in assenza della disciplina del CCNL presupposta da tale disposizione, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il CCNL non contiene alcuna precisazione su casi simili; pertanto, il problema dovrà essere risolto con ragionevolezza, secondo i consueti canoni della correttezza e buona fede.

A nostro modo di vedere, **se i dipendenti hanno partecipato al corso di formazione nell’interesse dell’ente**, sembra assai difficile sostenere che gli stessi non debbano essere considerati in straordinario per le ore del corso svolte al di fuori del normale orario di lavoro; e non ha alcuna rilevanza il fatto che i partecipanti siano stati prescelti in base ad una dichiarazione di disponibilità invece che d’ufficio: la partecipazione al corso è stata comunque autorizzata dall’ente e corrisponde ad un suo preciso interesse; conseguentemente, le ore del corso dovrebbero essere considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Se invece i dipendenti hanno partecipato al corso nel loro esclusivo interesse, crediamo che non solo essi non abbiano titolo ad essere considerati in servizio per le ore del corso svolte al di fuori del normale orario di lavoro, ma che si ponga anche il problema di come giustificare la loro assenza dal servizio per le ore coincidenti con i rientri pomeridiani, posto che non sembra possibile fare riferimento all’art.6 della L.53/2000 (congedi per la formazione continua): tale ultima disposizione, relativa a formazione che può corrispondere *“...ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall’azienda...”* presuppone infatti una articolata disciplina contrattuale, nazionale e decentrata, con il compito di stabilire *“...il monte ore da destinare ai congedi ..., i criteri per l’individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione”*. In assenza di tale disciplina contrattuale, tale disposizione non è applicabile e le assenze vanno ricondotte ad altri istituti previsti dal CCNL.

E’ da auspicare, pertanto, per il futuro che l’ente, nel momento stesso in cui autorizza il proprio personale a partecipare ad iniziative formative, preveda preliminarmente ad una adeguata valutazione di tutte le problematiche che possono determinarsi, con riferimento sia al modo di considerare le ore impiegate a tal fine sia ai conseguenti costi, anche indicativi.

900-38C4. Un dipendente comunale ha partecipato ad un corso di formazione; è possibile accordargli un riposo compensativo corrispondente alle ore effettive di corso eccedenti l'orario d'obbligo giornaliero ?

Se il lavoratore interessato ha partecipato al corso di formazione **su disposizione dell'ente, le ore effettive di corso** devono essere considerate lavorative, con la conseguenza che per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero devono essere considerate lavoro straordinario; in tale ultima ipotesi nulla vieta di applicare l'art.38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000. Precisiamo, inoltre, che ove risulti applicabile il trattamento di trasferta di cui all'art.41 del CCNL del 14.9.2000, le ore di straordinario dovranno essere calcolate **secondo i criteri illustrati nella risposta 900-41D3.**

Se, invece, il lavoratore ha partecipato al corso di formazione **nel suo esclusivo interesse**, le ore del corso non possono essere considerate lavorative; conseguentemente, non solo non è applicabile al caso la disciplina del lavoro straordinario (e del riposo compensativo ex art.38, comma 7 del CCNL 14.9.2000) ma si pone anche il problema di giustificare l'assenza dal servizio.

900-38D. Poteri della dirigenza.

900-38D1. 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 disposizione 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.

900-38E. Riposo compensativo sostitutivo del compenso per lavoro straordinario.

900-38E1. 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.

900-38E2. 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.

900-38E3. Se il lavoratore decide di utilizzare le ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzate ed effettuate come riposi compensativi, può l'amministrazione trasformarle, unilateralmente, in retribuzione?

Siamo del parere che sia l'art. 38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale "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", sia l'art. 38 bis, comma 3 dello stesso CCNL, secondo il quale "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", attribuiscono al lavoratore dei veri e propri diritti soggettivi.

Pertanto, se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non ha il potere di trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

Ciò non toglie che la materiale fruizione del riposo compensativo dovrà essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio come espressamente previsto, peraltro, sia dall'art. 38, comma 7 sia dall'art. 38 bis, comma 4 citati.

900-38F. Calcolo del compenso per lavoro straordinario

900-38F1. E' possibile fornire indicazioni sul calcolo delle tariffe del

lavoro straordinario ?

Dopo la stipulazione del CCNL del 22.1.2004 il calcolo delle tariffe del lavoro straordinario deve essere effettuato secondo le allegate tabelle.

Calcolo delle tariffe orarie di lavoro straordinario (per 36 ore settimanali)									
Categorie e Posizioni	Tabellare al 1.1.03	I.I.S. al 1.1.03	Nuovo tabellare al 1.1.03	Assegno ad personam	Totale base	Aliquote orarie			
						straordinario orario diurno 15%	straordinario festivo o notturno 30%	straordinario festivo - notturno 50%	
D6	—	—	24.538,60	178,78	24.717,38	14,30404	16,44965	18,59525	21,45606
D5	16.688,10	6.456,03	23.144,14	178,78	23.322,92	13,49706	15,52162	17,54618	20,24559
D4	15.555,01	6.456,03	22.011,04	178,78	22.189,82	12,84133	14,76753	16,69373	19,262
D3	14.515,38	6.456,03	20.971,42	178,78	21.150,20	12,2397	14,07566	15,91161	18,35955
D6	—	—	24.538,60	—	24.538,60	14,20058	16,33067	18,46075	21,30087
D5	16.688,10	6.456,03	23.144,14	—	23.144,14	13,3936	15,40264	17,41168	20,0904
D4	15.555,01	6.456,03	22.011,04	—	22.011,04	12,73787	14,64955	16,55923	19,10681
D3	14.515,38	6.456,03	20.971,42	—	20.971,42	12,13624	13,95668	15,77711	18,20436
D2	12.712,94	6.456,03	19.168,97	—	19.168,97	11,09316	12,75713	14,42111	16,63974
D1	11.675,75	6.456,03	18.131,79	—	18.131,79	10,49293	12,06687	13,64081	15,7394
C5	-	-	18.826,08	—	18.826,08	10,89472	12,52893	14,16314	16,34208
C4	11.759,65	6.381,22	18.140,87	—	18.140,87	10,49819	12,07292	13,64765	15,74729
C3	11.112,16	6.381,22	17.493,38	—	17.493,38	10,12349	11,64201	13,16054	15,18524
C2	10.606,24	6.381,22	16.987,46	—	16.987,46	9,83071	11,30532	12,77992	14,74607
C1	10.142,53	6.381,22	16.523,75	—	16.523,75	9,56235	10,9967	12,43106	14,34353
B7	—	—	16.914,04	55,31	16.969,36	9,82023	11,29326	12,7663	14,73035
B6	10.229,28	6.283,54	16.512,82	55,31	16.568,13	9,58804	11,02625	12,46445	14,38206
B5	9.894,49	6.283,54	16.178,03	55,31	16.233,34	9,3943	10,80345	12,21259	14,09145
B4	9.582,32	6.283,54	15.865,85	55,31	15.921,17	9,21364	10,59569	11,97773	13,82046
B3	9.315,62	6.283,54	15.599,16	55,31	15.654,47	9,0593	10,4182	11,77709	13,58895
B7	—	—	16.914,04	—	16.914,04	9,78822	11,25645	12,72469	14,68233
B6	10.229,28	6.283,54	16.512,82	—	16.512,82	9,55603	10,98943	12,42284	14,33405
B5	9.894,49	6.283,54	16.178,03	—	16.178,03	9,36329	10,76663	12,17098	14,04344
B4	9.582,32	6.283,54	15.865,85	—	15.865,85	9,18163	10,55887	11,93612	13,77245
B3	9.315,62	6.283,54	15.599,16	—	15.599,16	9,02729	10,38138	11,73548	13,54094
B2	8.761,91	6.283,54	15.045,45	—	15.045,45	8,70686	10,01289	11,31892	13,06029
B1	8.475,01	6.283,54	14.758,55	—	14.758,55	8,54082	9,82194	11,10307	12,81123
A5	—	—	15.103,77	—	15.103,77	8,74061	10,0517	11,36279	13,11092
A4	8.549,04	6.244,15	14.793,18	—	14.793,18	8,56087	9,845	11,12913	12,84131
A3	8.249,34	6.244,15	14.493,48	—	14.493,48	8,38743	9,64554	10,90366	12,58115
A2	7.961,20	6.244,15	14.205,35	—	14.205,35	8,22069	9,45379	10,6869	12,33104
A1	7.741,82	6.244,15	13.985,97	—	13.985,97	8,09373	9,30779	10,52195	12,1406

900-38F2. Calcolo della retribuzione oraria: il particolare divisore previsto in caso di orario di lavoro ridotto dall'art. 52, comma 3 del CCNL del 14.9.2000 deve essere applicato anche per calcolare la tariffa del lavoro straordinario ?

La disciplina della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 38, comma 4, CCNL 14/9/2000 sancisce che questa di determini "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^a mensilità”.

L'art. 52, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che “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”

Tale disposizione ha necessariamente effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria.

Tra queste voci rientrano sicuramente l'indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000) e il trattamento riconosciuto per attività prestata in giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000). Qualche dubbio potrebbe porsi, invece, con riferimento alla tariffa per il lavoro straordinario, visto che l'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 sembra fare esclusivo riferimento al divisore 156: riteniamo, tuttavia, che non avrebbe alcun senso derogare in questa sola ipotesi alla disciplina generale.

Il nuovo divisore risulta dalla seguente proporzione:

156 : 36 ore settimanali = X : 35 ore settimanali; il risultato è 151,66.

900-38F3. 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.

900-38F4. A seguito dell'attribuzione della progressione economica ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il dipendente ha diritto alla riliquidazione, per l'anno di riferimento della valutazione, delle voci del trattamento economico variabile (come l'indennità di turno, reperibilità, straordinario, ecc.) che fanno riferimento, ai fini della loro quantificazione, alla nozione di retribuzione che ricomprende anche le progressioni economiche orizzontali (art.52, comma 2, lett.b e lett.c)?

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che si esprime nel senso della spettanza del diritto, in conseguenza proprio delle espresse previsioni contrattuali dell'art.52, comma 2, lett.b) e c), alle quali fanno riferimento le altre clausole contrattuali per la quantificazione del trattamento

economico accessorio.

900-38F5. Secondo il CCNL, la tariffa del lavoro aggiuntivo prestato dal personale in part-time deve essere calcolata sulla retribuzione globale di fatto percepita dal dipendente nel mese in cui è stata effettuata la prestazione stessa; questo può creare qualche problema se, nel mese di riferimento, al dipendente sono state corrisposte somme arretrate che fanno lievitare sensibilmente l'importo della retribuzione globale di fatto: in simili casi, è possibile escludere dalla base di calcolo tali somme arretrate ?

a) la disciplina del trattamento economico del lavoro aggiuntivo prestato dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova il suo fondamento nell'art.3 del D.Lgs.n..61/2000, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché nell'art.6, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, che a tal fine prescrivono che esso debba essere calcolato sulla base della retribuzione globale di fatto percepita dal dipendente nel mese in cui è stata effettuata la prestazione stessa;

b) la nozione di retribuzione globale di fatto è chiaramente indicata nell'art.52, comma 2, lettera d) del CCNL del 14.9.2000 che esclude dalla stessa solo 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;

c) conseguentemente, se nel mese di riferimento al dipendente sono stati corrisposti compensi per lavoro aggiuntivo relativi a prestazioni rese in precedenti periodi temporali, questi non possono essere esclusi dal computo, stante la precisa prescrizione legale e contrattuale.

900-38G. Strumenti alternativi

900-38G1. 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.

900-38H. Straordinario e progetti obiettivo svolti al di fuori dell’orario di lavoro

900-38H1. È possibile elaborare “progetti obiettivo” che prevedono la partecipazione di dipendenti con prestazioni al di fuori dell’orario di lavoro, che non si configurino come prestazioni di lavoro straordinario? Il lavoro a progetto può essere configurato come un tertium genus, oltre il lavoro ordinario e il lavoro straordinario?

Premettiamo, innanzitutto, che non esiste un *tertium genus* oltre al lavoro ordinario e straordinario, per identificare le prestazioni lavorative del personale dipendente.

La partecipazione di un lavoratore ad un progetto obiettivo dell’ente rientra nei normali compiti istituzionali le cui prestazioni devono essere disciplinate e possono essere retribuite facendo esclusivo riferimento alle due sole tipologie contrattualmente (e ora anche legislativamente con riferimento al D.Lgs. 66/2003) definite.

Raccomandiamo di evitare di richiedere impegni e risultati al di fuori dei due predetti istituti, al fine di sottrarsi all’insorgere di situazioni di conflittualità, con possibili responsabilità da parte dei competenti dirigenti.

Segnaliamo, infine, che la Corte di Cassazione, con decisione n. 273 del 12/2/2004 ha affermato che il diritto del lavoratore alla percezione dei compensi per lavoro straordinario ha natura di “diritto indisponibile”; lo stesso, pertanto, non può essere oggetto di rinunce o di transazioni.

900-3I. Altri problemi applicativi

900-38I1. Una dipendente in congedo parentale è stata chiamata a rendere una testimonianza nell’interesse dell’ente ed ha interrotto, per una giorno, il congedo parentale. Per detta giornata le deve essere corrisposto il compenso per lavoro straordinario ?

Siamo del parere che per la richiesta dell’autorità giudiziaria di testimonianza nell’interesse dell’ente determina (come causa di forza maggiore, estranea alla volontà del datore di lavoro) la interruzione della fruizione del periodo di congedo parentale; la giornata coincidente con la testimonianza ritorna ad essere una normale giornata lavorativa a tutti gli effetti e quindi è già compensata con la retribuzione ordinaria.

Infatti, non sembra che sussistano le condizioni per corrispondere il compenso

per lavoro straordinario, trattandosi di prestazioni rese durante l'orario ordinario di normali giornate di lavoro e che non sono volte a fronteggiare situazioni eccezionali.

A nostro modo di vedere, il caso sembra analogo a quello del dipendente che viene richiamato in servizio durante le ferie ai sensi dell'art. 18, comma 11 del CCNL del 6.7.1995, ipotesi per la quale è pacifico che non si debba corrispondere un compenso aggiuntivo rispetto alla ordinaria retribuzione, salvo il solo eventuale rimborso delle spese.

900-3812. Il trattamento di trasferta si applica anche in caso di trasferta superiore a 4 ore effettuata in località cadente nella circoscrizione dell'ente e per la quale il dipendente utilizzi il mezzo messo a disposizione dall'amministrazione ? Detto trattamento spetta anche in caso di trasferta superiore a 4 ore (viaggio compreso) per partecipare ad un corso di formazione ? In tale ultima ipotesi, le ore di corso eccedenti l'orario d'obbligo devono essere considerate lavoro straordinario ? Se sì, è possibile sostituire il pagamento del relativo compenso con la concessione di un riposo compensativo ?

Il trattamento di trasferta previsto dall'art.42 del CCNL del 14.9.2000 è applicabile anche alle trasferte superiori a 4 ore effettuate in località cadente nella circoscrizione dell'ente, purché siano presenti le condizioni indicate nel comma 1 dello stesso articolo e non ricorra la particolare ipotesi del successivo comma 9 (trasferte svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia); in tal caso, il dipendente ha diritto al trattamento di trasferta anche se per il viaggio utilizza il mezzo del Comune.

Per quanto riguarda la partecipazione a corsi di aggiornamento e/o formazione di durata superiore a 4 ore (viaggio compreso), non v'è dubbio che essa dia titolo a percepire il trattamento di trasferta solo se disposta dall'ente, come pure non v'è dubbio che, in tale ipotesi, **le ore effettive di corso** debbano essere considerate lavorative a tutti gli effetti, con la conseguenza che per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, **da calcolare secondo i criteri illustrati nella risposta 900-41D3**, devono essere considerate lavoro straordinario; in tale ultima ipotesi nulla vieta di applicare l'art.38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000.

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

(Art. 39 CCNL del 14/9/2000)

(Art. 16 CCNL del 5/10/2001)

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, comma inserito dall'art. 16 CCNL del 5/10/2001

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.

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.

Art. 16 CCNL del 5/10/2001

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).

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:

- a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
- b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.

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%.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-39A. Straordinario elettorale

900-38A1. 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 ritemprare, 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.

900-38A2. 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".

900-38A3. E' possibile avere ulteriori chiarimenti sulla disciplina dello straordinario elettorale ? In particolare come deve intendersi l'espressione " in occasione di consultazioni elettorali o referendarie" ?

L'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, modificando l'art. 39 del CCNL del 14.9.2000, ha stabilito che "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 ...".

L'espressione "...in occasione di consultazioni elettorali o referendarie..." deve essere riferita, a nostro modo di vedere, al periodo intercorrente tra l'inizio e la fine delle operazioni elettorali (o referendarie) vere e proprie e dunque al periodo che va dall'insediamento del seggio (normalmente la giornata del sabato) fino al suo scioglimento (che presuppone il completamento delle operazioni di scrutinio e dei successivi adempimenti).

Pertanto, la speciale disciplina prevista dal citato art. 39, comma 3, è applicabile solo per le ore di straordinario effettuate nella giornata di riposo settimanale (di norma la domenica) cadente nel periodo intercorrente tra l'inizio e la fine delle operazioni elettorali o referendarie come sopra specificate. Alle ore di straordinario effettuate nella giornata di riposo settimanale non cadente in tale periodo (e quindi non effettuate in occasione di consultazioni elettorali o referendarie) si applica, invece, la disciplina generale prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 5.10.2001, secondo il quale "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

900-38A4. E' possibile chiarire in dettaglio la disciplina dello straordinario elettorale per i dipendenti in part-time verticale ?

In caso di straordinario elettorale effettuato dal dipendente in part-time verticale, deve essere applicato l'art.16 comma 4 del CCNL del 5.10.2001, secondo il quale "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". Questo significa che se lo straordinario elettorale è effettuato dal dipendente in part-time verticale nel limite e secondo la disciplina del richiamato art.6, comma 5 primo periodo, troverà applicazione la maggiorazione prevista dallo stesso comma 5, secondo periodo; se invece lo straordinario elettorale è effettuato oltre il limite e/o in deroga alla disciplina ivi prevista, troveranno applicazione, in ogni caso, le maggiorazioni previste nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Esemplificando:

Ø fino al limite del 10% (art.6, commi 2 e 5 CCNL 14.9.2000):

- se lo straordinario è effettuato in una giornata in cui è prevista in via ordinaria l'attività lavorativa del dipendente in part-time verticale, si dovrà applicare la maggiorazione prevista dall'art.6, comma 5 secondo periodo del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche;
- se, invece, il dipendente in part-time verticale viene chiamato a rendere una prestazione di lavoro straordinario elettorale in una giornata in cui non è prevista la sua attività lavorativa, si dovranno applicare le maggiorazioni previste dall'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Ø oltre il limite del 10%, che comunque non dovrebbe essere mai superato , si applicano, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Se lo straordinario elettorale è effettuato nel giorno di riposo settimanale, il dipendente ha anche diritto al riposo compensativo (art.39, comma 3 CCNL 14.9.2000 e successive modifiche).

900-38A5. 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.

Straordinario per calamità naturali Art. 40 CCNL 22.1.2004

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-40A. Calamità naturali

104-40A. E' legittimo procedere alla liquidazione del compenso per lavoro straordinario, prestato da un dipendente di categoria D incaricato di P.O., per fronteggiare situazioni di emergenza di Protezione Civile quali attività antincendio e attività antineve/ghiaccio ?

Riteniamo che l'art. 40 del CCNL 22.1.2004 ipotizzi il caso in cui un ente riceva risorse finanziarie da un ente diverso (Stato o Regione?) per il finanziamento di prestazioni straordinarie al fine di far fronte a emergenze derivanti da calamità naturali. In tal caso la risposta è positiva. E' evidente che sono escluse le situazioni nelle quali è l'ente interessato a disporre gli interventi con oneri a carico del proprio bilancio.

Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (Art. 20 CCNL 1/4/1999)

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, comma inserito dall'art. 35 CCNL 14/9/2000

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).

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."

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura (Art. 27 CCNL del 14/9/2000)

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-27A. Professionisti legali

900-27A1. 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; **gli enti devono altresì disciplinare , in sede di contrattazione decentrata integrativa, la correlazione tra i compensi professionali in esame e la retribuzione di risultato prevista per il personale incaricato di posizione organizzativa.**

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

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

900-27A2. E' possibile regolamentare la corresponsione dei compensi agli Avvocati dipendenti degli Enti, per le attività svolte in ambito stragiudiziale?

Ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.Lgs.165/2001, l'attribuzione di trattamenti economici al personale può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali. L'art.27 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce espressamente che "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 ...".

La previsione contrattuale non si presta, a nostro avviso, ad interpretazioni estensive: essa è applicabile ai soli compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente e, pertanto, non risulta applicabile né in caso di attività professionali svolte in ambito stragiudiziale né in caso di attività professionali svolte nell'ambito di un "processo" che si concluda con un atto diverso dalla sentenza favorevole all'ente.

CAPO III

Indennità (Art. 37 CCNL 6/7/95)

1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:

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;

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;

c) al personale educativo degli asili nido: L. 900.000 annue lorde;

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;

e) *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)* comma inserito dall'art. 8, c. 5, CCNL del 13/5/96

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 anno scolastico.

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.

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 nonchè le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all' art. 44 del D.P.R. 333/1990 (disciplina superata)*

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)*

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)*

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 nonchè 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.

**Norma transitoria
(Art. 4 CCNL 16/7/96)**

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.

2. *disciplina transitoria superata*

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.

**Indennità del personale dell'area di vigilanza
(Art.16 CCNL 22.1.2004)**

1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per 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'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità ed è rideterminata in € 1.110,84 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003.

2. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 mensili lordi per 12 mensilità ed è rideterminata in € 780,30 annui lordi a decorrere dall'1.1.2003.

Indennità per il personale educativo e docente scolastico (Art. 6 CCNL del 5/10/2001)

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-37A. Indennità di direzione e di staff

795-37A1. Deve essere corrisposta l'indennità di L. 1.500.000 al personale inquadrato nella categoria D3 di nuova assunzione?

L'art. 15, comma 1, 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 vigore 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.

795-37B. Indennità personale educativo e scolastico

795-37B1. 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.

795-37B2. L'indennità di tempo potenziato spetta anche al personale insegnante delle scuole materne assunto con contratto a termine ?

Riteniamo che la soluzione debba essere ricercata secondo criteri di logica e ragionevolezza, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede che devono sempre essere tenuti presente in materia di interpretazione delle diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.

Conseguentemente, sulla base di tali criteri e principi, la nostra opinione in materia può così riassumersi:

- l'art.45 del DPR n.333/1990 riconosceva al personale insegnante delle scuole materne un'indennità di tempo potenziato collegata al maggiore orario di attività didattica prestato, nell'ambito dell'orario complessivo di lavoro, rispetto al corrispondente personale insegnante statale;
- tale disciplina è stata sostanzialmente confermata dall'art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, che ha lasciato immutati i presupposti per la sua erogazione;
- l'art.30, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 ha fissato in trenta ore settimanali l'orario di attività didattica del personale docente delle scuole materne; tale orario deve articolarsi in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole;
- tale disciplina contrattuale, quindi, non ha modificato la misura dell'orario settimanale di attività didattica del personale insegnante del comparto Regioni-Autonomie Locali, che, in quanto superiore a quello del comparto Scuola, consente il pagamento dell'indennità di tempo potenziato;
- pertanto, salvo che non sia intervenuta la riduzione dell'orario di attività didattica espressamente prevista dal comma 4 dello stesso art.30 del CCNL del 14.9.2000 (con conseguente riduzione proporzionale del valore dell'indennità di tempo potenziato), l'orario giornaliero di attività didattica comprende sempre

anche una quota del maggiore impegno orario settimanale di didattica del personale insegnante degli enti locali rispetto a quello del comparto scuola; infatti, l'orario giornaliero di attività didattica risulta dall'articolazione di quello previsto a livello settimanale sui diversi giorni nei quali è prevista l'apertura delle scuole agli utenti;

- conseguentemente, nel caso di assunzione a termine di un insegnante, qualora l'orario di attività didattica previsto per la singola giornata di lavoro (secondo quanto stabilito nel contratto individuale) sia fissato nella stessa misura che dà titolo, su base settimanale, al restante personale insegnante a tempo indeterminato a percepire l'indennità di tempo potenziato, riteniamo che all'insegnante a termine debba essere ugualmente riconosciuta, pro quota evidentemente, anche l'indennità di tempo potenziato;

- a sostegno di tale tesi, si deve anche ricordare che in base al principio di non discriminazione, sancito nell'art.6, del D.Lgs.n.368/2001, al personale assunto a termine spettano i medesimi trattamenti normativi ed economici applicati al restante personale a tempo indeterminato in servizio presso il medesimo datore di lavoro, avente il medesimo inquadramento, in proporzione al periodo lavorativo prestato; tale garanzia è esclusa solo nel caso di trattamento obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine; tuttavia dubitiamo che tale esclusione possa operare nel caso in esame nel senso di impedire la corresponsione, sia pure pro quota, dell'indennità di tempo potenziato ove il personale assunto a termine sia assoggettato al medesimo orario giornaliero di attività didattica dell'altro personale a tempo indeterminato, che si traduce comunque in quel maggiore impegno orario che giustifica il pagamento dell'indennità stessa;

- ad ulteriore conferma, alleghiamo, inoltre, una precedente decisione del Consiglio di Stato che, sia pure con riferimento alla precedente disciplina dell'art.45 del DPR n.333/1990, espressamente riconosceva agli insegnanti supplenti delle scuole materne comunali il diritto a percepire, pro quota, l'indennità di tempo potenziato.

795-37B3. 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.

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

795-37B4. L'ex educatrice di asilo nido che a seguito di concorso o progressione verticale sia stata inquadrata in categoria D conserva le specifiche indennità previste per tale figura professionale ? In caso negativo, è possibile continuare a corrisponderglielle se la si utilizza sporadicamente nell'attività educativa?

Siamo del parere che dal momento del passaggio alla nuova categoria di inquadramento (la D) ed alle nuove mansioni la dipendente, precedentemente inquadrata nella categoria C, non abbia più diritto a percepire le indennità previste per le educatrici degli asili nido.

Il suo trattamento economico è quello previsto per la nuova categoria di inquadramento (e per il nuovo profilo).

Diverso sarebbe stato il caso se la dipendente fosse stata semplicemente adibita a mansioni equivalenti nell'ambito della stessa categoria: per tale ipotesi valgono le indicazioni fornite nella risposta successiva.

Quanto al secondo quesito, anche a voler ammettere che l'eventuale "sporadico" utilizzo della vostra dipendente in mansioni proprie della categoria inferiore non comporti il rischio di una dequalificazione professionale, si evidenzia che l'art. 37, comma 3 del CCNL del 6.7.1995 prevede espressamente che "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".

795-37B5. 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 consolidatasi 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.

(Si ricordi che 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).

795-37B6. Nelle sue risposte l'Aran ha espresso pareri diversi circa la conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità fisica o di assegnazione ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza. E' una contraddizione o esiste una ragione giuridica che giustifichi tale diversità di trattamento ?

Riteniamo necessario specificare che la diversità delle risposte date dalla nostra Agenzia relativamente alla conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità o di assegnazione comunque ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale insegnante e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza, trova la sua giustificazione nella diversità della natura delle due indennità.

Infatti, poiché l'indennità dell'art.37, comma 1, lett.c) del CCNL viene espressamente qualificata come "professionale" dall'art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, in quanto legata alle specifiche mansioni che in generale caratterizzano il profilo professionale dell'insegnante e per lo svolgimento delle quali questi viene assunto, nel caso di mutamento delle mansioni non può non trovare applicazione la regola, ormai consolidata nella prassi giurisprudenziale, della conservazione di tale emolumento.

Diversa è la situazione dell'indennità di vigilanza. Questa non ha le caratteristiche di un'indennità professionale, in quanto non si lega ai contenuti ed alle mansioni in generale previsti per i profili professionali dell'area di vigilanza, e quindi comuni a tutti i lavoratori in essa inquadrati. Infatti, l'art.5 della legge n.65/1986 (che rappresenta la base legislativa su cui si innesta la disciplina contrattuale dell'art.37, comma 1, lett.b, del CCNL del 6.7.1995) non riconosce tale indennità a tutto il personale comunque inquadrato nell'area della vigilanza ma solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, in possesso dei requisiti a tal fine necessari, svolgano effettivamente tutti i compiti e le funzioni espressamente indicati nello stesso art.5 della legge n.65/1986.

Quindi, si tratta di un particolare compenso che il legislatore ha inteso vincolare alla sola circostanza dell'espletamento da parte del personale di vigilanza di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli propri.

Conseguentemente, in considerazione di tali caratteristiche del compenso, non possiamo che ribadire che, relativamente all'indennità di vigilanza, non può

trovare applicazione la medesima regola della conservazione dell'indennità in caso di adibizione del lavoratore a mansioni diverse.

795-37B7. L'indennità prevista per il personale insegnante delle scuole dall'art.37, comma 1 lettera d) del CCNL del 6.7.1995 si conserva in caso di mutamento delle mansioni del lavoratore ?

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.

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. Tale garanzia si estende sia al trattamento fondamentale che a quello accessorio.

Tuttavia, la stessa giurisprudenza ha avuto modo di specificare 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; essa riguarda solo i compensi 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. d) del CCNL del 6.7.1995, proprio perché trattasi di una indennità legata alla specifica professionalità posseduta dal dipendente come risulta inequivocabilmente anche dalla testuale previsione dell'art. 30, comma 8 del CCNL del 14.9.2000 che la qualifica espressamente come "indennità professionale".

Una diversa valutazione si sarebbe potuta fare solo nel caso che l'ente, a seguito della soppressione del servizio, avesse applicato la disciplina degli esuberanti di personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165.

795-37B8. 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.

(Si ricordi che 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)

795-37B9. In caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni, deve essere corrisposta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ?

Siamo del parere che l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, spettante per 10 mesi, **non possa essere corrisposta in caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni.**

La ragione di tale esclusione è identica a quella già illustrata nelle risposte 900-VC10 e 900-VC11 a proposito dell'indennità di L.120.000 lorde mensili prevista per il personale educativo degli asili nido: **infatti, anche l'indennità di tempo potenziato è corrisposta per soli 10 mesi e non può dirsi fissa e continuativa**, come confermato anche dall'art.49 del CCNL del 14.9.2000, che non la ritiene utile ai fini del trattamento di fine rapporto, e dall'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 che, quando erano pensionabili i soli emolumenti fissi e continuativi, aveva espressamente escluso che detta indennità fosse utile ai fini previdenziali e pensionistici.

795-37B10. E' possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 al personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e al personale educativo e docente ?

L'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che **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, **lettera f)** del medesimo CCNL sono regolate in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Quando il CCNL demanda le scelte a tale sede, intende tutelare **le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti.**

Pertanto, dovranno essere le delegazioni trattanti ad individuare le specifiche responsabilità da retribuire con detti compensi, ricercando una soluzione **ragionevole ed equilibrata**, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

Ciò premesso, con riferimento al caso specifico è evidente che le responsabilità del personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e le responsabilità del personale educativo e docente sono già remunerate con le specifiche indennità rispettivamente previste dall'art. 37, comma 1 lettera b- primo periodo e dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995 e sembra del tutto illogico (e **possibile fonte di responsabilità patrimoniale**) retribuire le stesse responsabilità anche con i compensi previsti nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999. Tali ultimi compensi potranno eventualmente essere destinati, invece, a remunerare **altre specifiche responsabilità** gravanti su detto personale secondo quanto determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.

795-37B11. Nell'ipotesi di una riduzione dell'attività didattica settimanale, ai sensi dell'art. 30, comma 4 del CCNL del 14/9/200,

come deve essere riproporzionata l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL 6/7/1995?^(aggiornato al 16/11/2005)

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

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

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

795-37C. Indennità area della vigilanza

795-37C1. Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo 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)."

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

795-37C2. L'indennità prevista dall'art. 5 della L. 65/1986 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.

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

795-37C3. In base alla sentenza del Consiglio di Stato Sez. V n.7232 del 2003 è corretto corrispondere l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1 lettera b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 al personale degli uffici tecnici chiamato ad accertare le violazioni edilizie?

La sentenza citata riguarda una disposizione non più applicabile (l'art.26 del DPR 347/1983) e, oltretutto, solo in via **meramente incidentale e sul presupposto della mancata contestazione di tale aspetto da parte dell'ente** afferma che *"non appare dubbia la spettanza ai dipendenti degli uffici tecnici comunali chiamati ad accertare violazioni in materia edilizia della indennità di vigilanza in relazione alla riconosciuta qualità di ufficiali di polizia giudiziaria"*.

Non crediamo che tale sentenza possa essere utilizzata per affermare che anche l'indennità prevista dall'art.37, comma 1 lettera b) del CCNL del 6.7.1995 per *"tutto il personale dell'area di vigilanza ... in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65"* debba essere corrisposta al personale degli uffici tecnici chiamato ad accertare le violazioni edilizie; la formulazione del CCNL è diversa e più precisa rispetto a quella del DPR 347/1983 e, oltretutto, ricordiamo che ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.Lgs.165/2001, i trattamenti economici al personale possono essere erogati solo in base ai contratti collettivi.

795-37C4. 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), primo periodo del CCNL del 6.7.1995 che gli veniva corrisposta dall'ente di provenienza?

In caso di comando del dipendente presso altro ente o amministrazione, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, il trattamento accessorio viene corrisposto dall'ente presso il quale il lavoratore rende la sua prestazione (con oneri a carico dell'ente utilizzatore).

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.

795-37C5. L'indennità prevista per il personale dell'area della vigilanza dall'art.37, comma 1, lett. b, ultimo periodo del CCNL del 6.7.1995 deve essere corrisposta anche in caso di comando del beneficiario presso altre amministrazioni?

- a) l'indennità disciplinata dall'art.37, comma 1, lett. b, ultimo periodo, del CCNL del 6.7.1995, viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza per il solo fatto di essere inquadrato in profili della suddetta area, a prescindere da ogni considerazione delle modalità e del luogo di erogazione della prestazione;
- b) per tali caratteristiche, quindi, essa è sostanzialmente assimilabile al trattamento fondamentale, essendo legata ai contenuti del profilo professionale posseduto;
- c) l'art.49 del CCNL del 14/9/2000 considera tale emolumento fisso e continuativo in relazione alla disciplina del trattamento di fine rapporto;
- d) nel precedente assetto pubblicistico, tale compenso era già considerato utile ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza (Ministero del Tesoro, circolare del 3/9/1991, n. 8/I.P.);
- e) tale indennità, pertanto, deve continuare ad essere corrisposta anche nel caso di comando del personale beneficiario presso altre amministrazioni od altri enti, anche di diverso comparto;
- f) in considerazione di quanto detto a proposito della natura e delle caratteristiche della indennità, che ne consentono la sostanziale assimilazione al trattamento fondamentale, riteniamo che anche per essa deve comunque trovare applicazione l'art. 70, comma 12, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale la P.A. che utilizza il personale in posizione di comando è tenuta al rimborso, nei confronti dell'amministrazione che ha consentito il comando, dell'onere concernente il trattamento economico fondamentale.

In tal senso è anche l'opinione dell'A.N.C.I..

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) ultimo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 780,30 annui lordi).

795-37C6. In caso di assenza per malattia, devono essere riconosciute le indennità spettanti al personale dell'area di vigilanza ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995, pari rispettivamente ad € 810,84 (€ 1.570.000) e ad € 7480,30 (€ 930.000)?

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 le indennità in questione abbiano il richiesto carattere di fissità (essendo stabilite in un valore annuale pagate per 12 mensilità).

A tal fine, richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che espressamente l'art. 49 del CCNL del 14.09.2000 include tali voci retributive 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.

Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003, per il personale dell'area di vigilanza è stata incrementata:

1. l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi);
2. l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) secondo periodo del CCNL del 6/7/1995, di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 780,30 annui lordi).

795-37C7. Nelle sue risposte l'Aran ha espresso pareri diversi circa la conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità fisica o di assegnazione ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza. E' una contraddizione o esiste una ragione giuridica che giustifichi tale diversità di trattamento ?

Riteniamo necessario specificare che la diversità delle risposte date dalla nostra Agenzia relativamente alla conservazione, in caso di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità o di assegnazione comunque ad altre mansioni del lavoratore, dell'indennità prevista per il personale insegnante e di quella stabilita dalla legge n.65/1986 per il personale dell'area della vigilanza, trova la sua giustificazione nella diversità della natura delle due indennità.

Infatti, poiché l'indennità dell'art.37, comma 1, lett.c) del CCNL viene espressamente qualificata come "professionale" dall'art.31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, in quanto legata alle specifiche mansioni che in generale caratterizzano il profilo professionale dell'insegnante e per lo svolgimento delle quali questi viene assunto, nel caso di mutamento delle mansioni non può non trovare applicazione la regola, ormai consolidata nella prassi giurisprudenziale, della conservazione di tale emolumento.

Diversa è la situazione dell'indennità di vigilanza. Questa non ha le caratteristiche di un'indennità professionale, in quanto non si lega ai contenuti ed alle mansioni in generale previsti per i profili professionali dell'area di vigilanza, e quindi comuni a tutti i lavoratori in essa inquadrati. Infatti, l'art.5 della legge n.65/1986 (che rappresenta la base legislativa su cui si innesta la disciplina contrattuale dell'art.37, comma 1, lett.b, del CCNL del 6.7.1995) non riconosce tale indennità a tutto il personale comunque inquadrato nell'area della vigilanza ma solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, in possesso dei requisiti a tal fine necessari, svolgano effettivamente tutti i compiti e le funzioni espressamente indicati nello stesso art.5 della legge n.65/1986.

Quindi, si tratta di un particolare compenso che il legislatore ha inteso vincolare alla sola circostanza dell'espletamento da parte del personale di vigilanza di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli propri.

Conseguentemente, in considerazione di tali caratteristiche del compenso, non possiamo che ribadire che, relativamente all'indennità di vigilanza, non può trovare applicazione la medesima regola della conservazione dell'indennità in caso di adibizione del lavoratore a mansioni diverse.

795-37C8. E' possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 al personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e al personale educativo e docente ?

L'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che **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, **lettera f)** del medesimo CCNL sono regolate in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Quando il CCNL demanda le scelte a tale sede, intende tutelare **le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti**.

Pertanto, dovranno essere le delegazioni trattanti ad individuare le specifiche responsabilità da retribuire con detti compensi, ricercando una soluzione **ragionevole ed equilibrata**, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

Ciò premesso, con riferimento al caso specifico è evidente che le responsabilità

del personale dell'area della vigilanza che svolge le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986 e le responsabilità del personale educativo e docente sono già remunerate con le specifiche indennità rispettivamente previste dall'art. 37, comma 1 lettera b- primo periodo e dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995 e sembra del tutto illogico (e **possibile fonte di responsabilità patrimoniale**) retribuire le stesse responsabilità anche con i compensi previsti nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999. Tali ultimi compensi potranno eventualmente essere destinati, invece, a remunerare **altre specifiche responsabilità** gravanti su detto personale secondo quanto determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.

795-37C9. Quali compensi possono essere corrisposti al responsabile dell'area della vigilanza (incaricato di posizione organizzativa) oltre alla retribuzione di posizione ?

Secondo la disciplina vigente per il personale con incarico di posizione organizzativa e, nel caso specifico, al responsabile di area della vigilanza, viene attribuita sia la retribuzione di posizione sia la (eventuale) retribuzione di risultato sia l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6/7/1995.

Tale previsione è chiaramente esplicitata all'art. 35 del CCNL del 14/9/2000 che, nell'aggiungere il comma 3 all'art. 20 del CCNL dell'1/4/1999, afferma che "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".

Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative non competono altri compensi correlati a istituti del salario accessorio (es. produttività e incentivi di diversa natura), se non limitatamente alle voci espressamente indicate dai contratti collettivi nazionali.

795-37D. Indennità di videoscrittura

795-37D1. 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.

795-37E. Indennità centralinisti non vedenti

795-37E1. 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.

795-37E2. 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" .

Abbiamo già avuto modo di chiarire (si veda la risposta al quesito 795-37E1) 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.

Segnaliamo, inoltre, che il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere n. 2207 del 27/5/1999 ha chiarito che l'indennità spetta anche nei casi di assenza dal servizio tutelati dalla legge n. 104/1992.

795-37F. Indennità specifica per il personale delle categorie A e B

795-37F1. 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 maneggio valori (Art. 36 CCNL del 14/9/2000)

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.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

900-36A. Indennità maneggio valori

900-36A1. 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. E' 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.

Indennità di rischio (Art. 37 CCNL del 14/9/2000)

Vedi ora articolo 41 CCNL 22.1.2004

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.

Indennità di rischio (Art. 41 CCNL 22.1.2004)

1 La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

900-37A. Indennità di rischio

900-37A1. E' possibile riconoscere l'indennità di rischio al personale della vigilanza?

Il CCNL ha stabilito il valore mensile del compenso per il rischio (v. ora art.41 CCNL 22.1.2004) 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.

900-37A2. Ulteriori chiarimenti sulla attribuzione dell'indennità di rischio al personale dell'area di vigilanza.

Per evitare dubbi, 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.

900-37A3. E' corretto affermare che la premessa al Capo III del CCNL del 22.1.2004 consente ora di attribuire l'indennità di rischio a tutti gli agenti di polizia municipale?

L'art.41 del CCNL del 22.1.2004 si è limitato a rideterminare l'importo mensile lordo dell'indennità di rischio, senza modificare la disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, spetta alla contrattazione integrativa decentrata il compito di

individuare, in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui sono rese le prestazioni di specifiche categorie di lavoratori, le situazioni di rischio che danno titolo alla corresponsione della predetta indennità.

Tuttavia, questa Agenzia ha sempre ritenuto non condivisibile l'ipotesi di corrispondere l'indennità di rischio **indistintamente a tutti** gli agenti di polizia municipale, in quanto le relative mansioni non sembrano **necessariamente** coincidere con una tipica prestazione rischiosa (si veda la risposta 900-37A1); del resto, il CCNL riconosce già al personale dell'area di vigilanza una specifica tutela economica attraverso l'attribuzione dell'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 che vuole proprio remunerare anche lo specifico "rischio" connesso alle relative prestazioni (tra l'altro, anche l'importo di questa indennità è stato rideterminato dall'art.16 del CCNL del 22.1.2004) .

Quanto alla specifica previsione della premessa al Capo III del CCNL del 22.1.2004, a parte il fatto che le premesse, come le dichiarazioni congiunte, si limitano ad esprimere valutazioni condivise dalla parti, sembra evidente che essa:

Ø riguarda solo il problema della tutela antinfortunistica dei vigili urbani e non la corresponsione dell'indennità di rischio (la sentenza richiamata, infatti, stabilisce che l'attività lavorativa prestata dal vigile urbano addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette dall'assicurazione generale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali);

Ø impegna le parti firmatarie del CCNL (e non le singole amministrazioni) ad attivarsi nei confronti degli organismi competenti (e quindi, in primo luogo, nei confronti dell'Inail) al fine di dare concretezza a tale principio.

900-37A4. Quale significato occorre dare alla espressione 'per il periodo di effettiva esposizione al rischio' riferito alla indennità di rischio?

L'indennità di rischio deve essere corrisposta 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.).

900-37A5. 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.

900-37A6. 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 della 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.

900-37A7. L'art. 37, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, in materia di indennità di rischio, stabilisce che "sono fatti salvi gli accordi di maggior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000". Cosa comporta tale previsione ?

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

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

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

Tuttavia, in assenza di espresse disposizioni in tal senso, il CCNL non può avere effetto retroattivo: pertanto, eventuali accordi che fossero stati sottoscritti in violazione della normativa previgente non sarebbero sanati ab origine, con effetto retroattivo, ma solo con effetto dalla data di sottoscrizione del CCNL (14.9.2000) e con riferimento agli atti posti in essere dopo tale data. Siamo inoltre del parere che il limite rappresentato dalle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 debba essere rispettato anche in presenza degli accordi di miglior favore di cui al richiamato art. 37, comma 3.

NOTA BENE:

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

900-37A8. La misura dell'indennità di rischio, di cui all'art.37 del ccnl del 14.9.2000, è rideterminata in euro 30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003; per il mese di dicembre 2003 gli enti locali dovranno erogare 1/26esimo di 30 euro?

La data del 31.12.2003 viene in più occasioni utilizzata dal ccnl per assicurare

il rispetto, anche formale, del riferimento al biennio economico 2002-2003; gli effetti reali, quindi, a nostro avviso, si verificano, in concreto solo con decorrenza dall'anno 2004.

Istituzione e disciplina della indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22.1.2004)

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto.
2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n. 335 del 1995.
4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:
 - a) con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCNL;
 - b) con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1;
 - c) con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2.
5. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-33A. Decorrenza

104-33A1. Il CCNL del 22.1.2004, all'art.33, comma .4, lett. c), stabilisce che: "con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo dell'indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D...". La decorrenza del 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004 significa che i valori indicati nella tabella D colonna 4, allegata al contratto vanno attribuiti dall'1.1.2004?

La risposta è senza dubbio affermativa; il ccnl ha utilizzato in più occasioni la data del 31.12.2003, solo per un formale rispetto al vincolo del biennio economico 2002-2003; gli effetti concreti, anche in questo caso, decorrono solo dal gennaio 2004.

104-33B. Destinatari

104-33B1. L'indennità di comparto deve essere corrisposta anche al personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs.n.267/2000 (staff del sindaco), che percepisce un unico ed onnicomprensivo trattamento economico accessorio?

Siamo orientati per un risposta positiva, in considerazione del carattere di generalità della indennità di comparto.

104-33C. Finanziamento e "recupero"

104-33C1. Si chiede di sapere se anche la quota della indennità di comparto del personale a tempo determinato debba essere a carico delle risorse decentrate stabili o se possa essere posta a carico del bilancio.

Il personale a tempo determinato è destinatario delle stesse regole del ccnl, previste per il personale a tempo indeterminato (art. 1, comma 1). Pertanto, tutta la disciplina, transitoria e a regime, prevista per il finanziamento della indennità di comparto, trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori a termine, in servizio nel periodo dal gennaio 2002 al 22 gennaio 2004.

Per le assunzioni a termine, successive al 22 gennaio 2004, si può applicare il criterio di finanziamento di cui al comma 5, dell'art. 33, opportunamente "adattato": sino a concorrenza del numero delle assunzioni a termine, rapportato ad anno intero, (ad esempio, 10 unità) del periodo gennaio 2002-gennaio 2004, le quote b) e c) del comma 4, dell'art. 33, restano a carico delle risorse decentrate stabili.

Per le assunzioni superiori alle 10 unità, tutto l'onere per l'indennità di comparto è a carico del bilancio, (regola analoga a quella prevista per il tempo indeterminato).

104-33C2. In caso di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i risparmi derivanti dalla trasformazione del rapporto vengono destinati secondo le modalità di cui all'art. 1,

comma, della legge 662/1996. Si chiede se il risparmio dell'indennità di comparto per la quota "prelevata dalle risorse decentrate" e non per la quota a carico del bilancio, riconfluisce nuovamente nelle risorse decentrate come avviene in caso di cessazione o se costituisce risparmio da destinare secondo quanto previsto della legge n. 662/1996

L'indennità di comparto (di cui all'art. 33 del CCNL del 22.02.2004) prevede una specifica disciplina per il finanziamento dei relativi oneri, anche per una quota consistente a carico delle risorse decentrate stabili (per le decorrenze 2003 e gennaio 2004).

Il comma 5, del citato art. 33, prescrive l'obbligo della riacquisizione delle predette risorse in caso di cessazione dal servizio del personale che ha beneficiato dei predetti finanziamenti.

Tale obbligo di recupero deve essere ragionevolmente esteso anche al caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale; in tal caso , infatti, le risorse decentrate devono recuperare la quota percentuale della indennità di comparto ridotta per il principio del riproporzionamento.

E' evidente che in caso di successiva ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, saranno riprelevati, dalle risorse decentrate, gli importi necessari per corrispondere il compenso intero della indennità di comparto.

104-33D. Aspetti contributivi

104-33D1. L'indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL 22.1.2004, deve essere assoggettata al contributo pensionistico C.P.D.E.L. ed al contributo per T.F.R.?

L'INPDAP, con circolare n. 15 dell'1.4.2004, ha affermato che l'indennità di comparto è utile per il calcolo della quota A di pensione. La stessa indennità, al momento, non è utile per il calcolo del TFR; restano, infatti, confermate le sole voci retributive elencate nell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000.

104-33E. Incidenza dell'indennità di comparto sui diversi istituti contrattuali

104-33E1. L'indennità di comparto rientra nel calcolo del turno?

L'indennità di comparto non rientra nella base di calcolo della indennità di turno.

Per sua natura può essere ricompresa solo nella nozione di retribuzione globale di fatto, di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) del CCNL del 14.9.2000.

104-33E2. L'indennità di comparto è utile per il calcolo del T.F.S.? deve essere assoggettata o meno al relativo contributo TFS?

L'INPDAP, con la circolare n. 14 del 27 febbraio 2004, afferma che l'indennità di comparto non è utile per il calcolo del trattamento di fine servizio e per il calcolo del T.F.R.

104-33E3. L'indennità di comparto in quale nozione di retribuzione deve essere ricompresa? Può essere utile per determinare i compensi per lavoro straordinario o per il turno?

L'indennità di comparto rientra certamente nella nozione di retribuzione, di cui all'art. 52, comma 2, lett. d), del CCNL 14.9.2000 (retribuzione globale di fatto).

Pertanto, non è utile come base di calcolo del lavoro straordinario, del turno e di tutti gli altri compensi accessori. Può acquistare rilievo solo ai fini della determinazione del compenso per lavoro aggiuntivo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

104-33E4. A un dipendente della categoria C, posizione economica C 4, cui siano state affidate le mansioni superiori della categoria D, quale importo della indennità di comparto deve essere corrisposto?

Spetta certamente l'indennità di comparto prevista per la categoria C; infatti, ai lavoratori ai quali siano state conferite formalmente mansioni superiori compete solo il differenziale retributivo calcolato raffrontando il trattamento stipendiale iniziale della categoria superiore rispetto a quello iniziale della categoria di appartenenza .

104-33E5. L'indennità di comparto deve essere inserita nella base di calcolo del compenso per ferie non godute?

La risposta è negativa, per le motivazioni illustrate nei quesiti precedenti.

104-33E6. Ai fini della quantificazione della indennità di mancato preavviso, oltre le voci fisse (Stipendio base, Progressione Economica Orizzontale, Indennità Integrativa Speciale, Salario di anzianità), deve essere ricompresa anche l'indennità di Comparto prevista dall'art.33 del CCNL del 22.1.2004?

Ai fini della quantificazione della suddetta indennità, oltre la retribuzione fissa devono essere prese in considerazione le stesse voci del trattamento economico accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni e, quindi, anche la indennità di comparto prevista dall'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

104-33E7. L'indennità di comparto rientra nella base di calcolo per la determinazione della trattenuta in caso di sciopero?

La base di calcolo per la trattenuta (sia oraria che giornaliera) in caso di sciopero è individuata all'art.52, comma 2, lett.c) del CCNL del 14.9.2000 secondo quanto disposto dall'art.44 dello stesso contratto. Pertanto riteniamo che sia esclusa la indennità di comparto che rientra nella nozione di retribuzione di cui alla lett.d) dell'art.52, comma 2, del CCNL suddetto.

104-33F. Indennità di comparto e mobilità

104-33F1. Un lavoratore comandato presso il Ministero della giustizia percepisce l'indennità di amministrazione del comparto ministeri. Deve essere corrisposta anche la indennità di comparto del contratto delle autonomie locali?

Riteniamo che le due indennità, identiche nella disciplina contrattuale, non possano cumularsi.

Questo criterio è anche coerente con il contenuto della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.

Può essere confermata la percezione della indennità di amministrazione, di importo più elevato.

104-33F2. In caso di assunzione di un lavoratore per mobilità da altro ente, la indennità di comparto come viene finanziata?

Riteniamo che debba essere applicato il criterio indicato nel comma 5 dell'art. 33.

Se il posto che viene ricoperto per mobilità era occupato da un lavoratore che aveva fruito del finanziamento della indennità di comparto a carico delle risorse decentrate stabili (per le quote del gennaio 2003 e del gennaio 2004), le medesime risorse decentrate stabili saranno riutilizzate anche per il nuovo assunto. La quota del gennaio 2002 resta sempre a carico dei bilanci.

104-33F3. Abbiamo comandato un dipendente comunale al Ministero; il Ministero ci chiede di anticipare i pagamenti delle singole voci del trattamento economico, ivi compresa la indennità di amministrazione del comparto amministrazioni statali. E' corretto anticipare detto compenso dal momento che nel comune questa tipica voce di spesa non è prevista?

Nel caso illustrato riteniamo di poter affermare che l'indennità di comparto degli enti locali non può essere cumulata con la analoga indennità di amministrazione delle amministrazioni statali; tale posizione è coerente con i contenuti della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.

Nel caso di un comando di un dipendente di un ente locale verso una amministrazione statale, secondo criteri di ragionevolezza e di correttezza, siamo orientati a ritenere che possa essere seguito il seguente comportamento:

a) al lavoratore deve essere assicurata la continuità del pagamento della indennità di comparto istituita dal CCNL 22.1.2004, in considerazione della sua computabilità nella quota A della pensione, secondo le indicazioni dell'INPDAP; diversamente si procurerebbe un danno ingiusto al medesimo lavoratore, in caso di pensionamento;

b) la asserita disponibilità del Ministero interessato al rimborso del valore della indennità di amministrazione, dovrebbe essere intesa nel senso che detta disponibilità riguarda la differenza tra l'ammontare della indennità di amministrazione e l'ammontare della indennità di comparto; in tal modo si

assicura il rispetto del principio del trattamento di miglior favore, senza ledere i diritti sulla determinazione della base di calcolo per il trattamento pensionistico.

Tenuto conto delle considerazioni esposte, non dovrebbe sussistere alcun problema pratico perché l'ente locale eroghi, come anticipazione, l'intero trattamento economico (come sopra illustrato) , sussistendo il formale impegno del Ministero al rimborso dell'intero importo (per tutte le voci retributive).

Mensa **(Art. 45 CCNL del 14/9/2000)**

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.
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.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
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.
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.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Buono pasto (Art. 46 CCNL del 14/9/2000)

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.
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.
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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-46A. Divieto di monetizzazione

900-46A1. E' possibile procedere alla monetizzazione dei buoni pasto con effetto retroattivo 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).

900-46B. Insussistenza di un obbligo dell'ente alla istituzione del servizio mensa o alla erogazione dei buoni pasto

900-46B1. 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.

900-46C. Presupposti per l'erogazione del buono pasto

900-46C1. 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.

900-46C2. 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.

900-46C3. 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.

900-46C4. Il dipendente che abbia già maturato il diritto ad un buono pasto e presti attività lavorativa, dopo un'ulteriore pausa, anche nelle ore serali, ha diritto ad un ulteriore buono pasto?

Siamo del parere che la previsione degli artt. 46, comma 2 e 45, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 non possa essere equivocata: il dipendente ha diritto, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto in ogni giornata in cui presti (effettivamente) attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Solo la sussistenza di dette condizioni legittima la corresponsione di un buono pasto, con la conseguenza che nessun rilievo può attribuirsi al fatto che il dipendente (che abbia già maturato il diritto ad un buono pasto) presti attività lavorativa, dopo un'ulteriore pausa, anche nelle ore serali.

Pertanto, concordiamo con l'interpretazione di codesto Comune: il vostro dipendente non ha diritto a percepire due buoni pasto per la stessa giornata.

900-46C5. E' possibile corrispondere il buono pasto al personale che effettui una prestazione concentrata solo nella mattina o solo nel pomeriggio ma che preveda una pausa di mezz'ora?

Non sembra sussista la possibilità di corrispondere il buono pasto.

Infatti, anche se l'attribuzione dei buoni pasto dipende dalla autonoma disciplina adottata dall'ente, il CCNL del 14.9.2000, all'art. 45, comma 2, precisa 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..."; dal prospetto inviatoci, sembrerebbe invece che nessuno dei vostri agenti lavori, nella stessa giornata, al mattino e al pomeriggio; anche perché è evidente che l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, per aver diritto al buono mensa, deve essere determinata dall'ente secondo i consueti principi di correttezza e di ragionevolezza e non sembra ragionevole, ad esempio, ritenere che possa dare diritto al buono pasto una prestazione dalle 7 alle 11.30 e dalle 11.30 alle 14.

900-46C6. E' possibile che l'ente corrisponda il buono pasto ai dipendenti che, sulla base dell'articolazione oraria adottata, inizino a lavorare nel pomeriggio e proseguano la loro prestazione anche nelle ore serali, effettuando una pausa di mezz'ora?

L'art.46, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che *"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"* del medesimo CCNL. Tale ultima disposizione prevede che *"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."

Poiché, come da voi stessi precisato, la prestazione serale è effettuata dai dipendenti in servizio nel solo pomeriggio (mentre invece il CCNL richiede che l'attività sia svolta al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane), manca il presupposto essenziale per la fruizione del buono pasto.

900-46C7. 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".

900-46C8. In caso di mobilità, l'ente di destinazione è tenuto a conservare ai dipendenti il buono pasto e il trattamento economico accessorio in godimento presso l'ente di provenienza ?

Per il personale trasferito, gli artt.26 e ss. del CCNL del 5.10.2001, prevedono esclusivamente la garanzia dell'anzianità di servizio e del trattamento economico fisso e continuativo in godimento, così come risultante **dalla somma delle voci indicate nell'art.28, comma 3. Nessuna garanzia è prevista, invece, per il trattamento economico accessorio**, per il quale si

dovrà applicare la disciplina vigente presso il nuovo datore di lavoro (art.27, comma 2 CCNL citato)

Quanto al buono pasto, premesso che anche in questo caso non è prevista alcuna clausola di garanzia e che pertanto il servizio mensa, ove istituito, è interamente regolato dalle disposizioni vigenti presso il nuovo datore di lavoro, ricordiamo che, oltretutto, è sempre stata esclusa, dalle disposizioni che nel tempo hanno regolato la materia nei diversi comparti, la possibilità di qualsiasi forma di monetizzazione del servizio mensa e dei buoni pasto (v. art.5, comma 4 CCNL Comparto Ministeri del 30.4.1996 e art.45, comma 6, del CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali del 14.9.2000).

900-46C9. Il personale che, contestualmente alla fruizione della mensa, è tenuto all'assistenza ed alla vigilanza dei minori o delle persone non autosufficienti nonché quello che gestisce le mense o che, operando presso gli enti per il diritto allo studio universitario è tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati, ha diritto a fruire della mensa, a titolo gratuito, anche nel caso di un ordinario orario di lavoro articolato nella fascia 8-14, senza prosecuzione anche nelle ore pomeridiane?

Il quesito, per la rilevanza che riveste, è stato sottoposto allo specifico Tavolo di Coordinamento Giuridico operante presso la nostra Agenzia, composto oltre che da dirigenti dell'ARAN, da docenti di diritto del lavoro e da esperti di discipline giuslavoristiche.

Il suddetto tavolo di Coordinamento Giuridico ha espresso il seguente parere:

“ La formulazione letterale del testo dell'art.45, comma 5, del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000, consente di ritenere che la particolare disciplina ivi contenuta ha sicuramente carattere di specialità, rispetto alla generale previsione del comma 2 del medesimo articolo, che fissa il necessario requisito del prolungamento anche nelle ore pomeridiane dell'attività lavorativa, ai fini del riconoscimento del diritto del lavoratore a fruire gratuitamente del servizio mensa (o del buono pasto sostitutivo).

Pertanto, il personale che, contestualmente alla fruizione della mensa, è tenuto all'assistenza ed alla vigilanza dei minori o delle persone non autosufficienti nonché quello che gestisce le mense o che, operando presso gli enti per il diritto allo studio universitario è tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati, ha diritto a fruire della mensa, a titolo gratuito, qualunque sia l'articolazione dell'orario di lavoro dello stesso (e pertanto anche nel caso di un ordinario orario di lavoro articolato nella fascia 8-14, senza prosecuzione anche nelle ore pomeridiane).

Tuttavia, ai fini dell'esatta individuazione dei lavoratori destinatari del beneficio della mensa gratuita è necessario tenere conto anche della precisa indicazione contenuta, a tal fine, nello stesso art.45, comma 5, che fa riferimento al: “....personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza 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.....”.

In conclusione, non tutti i dipendenti in servizio possono fruire del beneficio

della mensa gratuita, a prescindere dall'articolazione del loro orario di lavoro anche nelle ore pomeridiane, ma solo quelli fra essi, espressamente individuati dalla clausola contrattuale, che, per ragioni connesse alla specifica organizzazione del lavoro adottata e per le mansioni che svolgono:

1. fruiscono della mensa nello stesso momento dei minori o delle persone non autosufficienti, ai quali devono comunque garantire in via esclusiva la diretta vigilanza e assistenza;
 2. sono tenuti a consumare il pasto in orari particolari e disagiati, per la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi mensa".
-

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. Alinea inserito dall'art. 16bis CCNL del 5/10/2001

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.

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.

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.

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.

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.

10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

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.

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.

13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

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;

b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-41A. Uso del mezzo proprio

900-41A1. 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.

900-41A2. 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.

900-41B. Indennità di trasferta ridotta del 70%

900-41B1. 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.

900-41B2. 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.

900-41B3. Qual è l'ipotesi in cui l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, del CCNL 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.

900-41C. Trasferta e straordinario

900-41C1. Si può fornire un chiarimento su 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.

900-41D. Il problema delle ore viaggio

900-41D1. 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.

900-41D2. 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".

900-41D3. 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).

900-41D4. Ulteriori chiarimenti su trattamento di trasferta e ore di viaggio.

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, 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 la custodia del mezzo.

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, come già detto, per gli autisti).

Con riferimento al vostro caso specifico, possiamo dunque concludere che:

- è del tutto escluso che le ore di viaggio del personale operante come "Cicerone" o di scorta al Sindaco possano essere considerate utili, in caso di trasferta, ai fini dello straordinario: le parti hanno scelto di stabilire una sola eccezione al principio codificato nell'art. 41, comma 2 lettera c) che è quella degli autisti; **in tutti gli altri casi, le ore di viaggio (utili ad altri fini) NON SONO UTILI AI FINI DELLO STRAORDINARIO;**
- l'eccezione stabilita per gli autisti vale **solo per il dipendente in possesso del profilo professionale di autista** (e non per chiunque guidi la macchina dell'ente – il punto è stato già chiarito nella risposta 900-41D1.) e, **ovviamente, solo se tale soggetto svolge effettivamente le relative mansioni guidando e sorvegliando la macchina:** se "l'autista" non guida ma viaggia come trasportato, si applica anche a lui il principio della non utilità delle ore di viaggio ai fini dello straordinario.
- Sugeriamo, comunque, di tenere sempre presente la necessità di rispettare il principio generale della equivalenza delle mansioni, sancito sia nell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 che nell'art. 3 del CCNL del 31.3.1999, ogni qualvolta al lavoratore siano richieste mansioni diverse da quelle del profilo rivestito.

900-41D5. In caso di trasferta svoltasi di domenica e comportante un viaggio di 6 ore, con conseguente mancata fruizione del riposo settimanale, è possibile compensare il tempo di viaggio con il riposo compensativo ?

L'argomento posto, per la rilevanza e la trasversalità che riveste, è stato oggetto di apposito approfondimento del Comitato tecnico giuridico, costituito presso questa Agenzia per l'esame dei profili applicativi più delicati della disciplina del rapporto di lavoro.

Il Comitato, in relazione all'ipotesi di un dipendente che in caso di trasferta (comportante un viaggio di 6 ore) svoltasi di domenica, con conseguente mancata fruizione del riposo settimanale, ha sostenuto che, in mancanza di apposita disciplina, nella vigente regolamentazione dell'istituto della trasferta contenuta nell'art. 41 del CCNL del 14/9/20000, il tempo di viaggio non può essere compensato con il riposo compensativo.

Il disagio che deriva dall'effettuazione del viaggio nel giorno di riposo settimanale deve quindi essere compensato esclusivamente attraverso la corresponsione, al dipendente interessato, dell'indennità di trasferta. Infatti, la disciplina del citato art. 41 non equipara in alcun modo il tempo di viaggio all'effettiva prestazione di attività lavorativa e, quindi, non consente nessuna possibile estensione analogica delle disposizioni contenute nell'art. 24 dello stesso CCNL del 14/9/2000 in materia di attività svolte nella giornata di riposo settimanale (ricordiamo, infatti, che il tempo di viaggio è equiparato al lavoro effettivamente svolto solo per gli autisti – comma 2, lett. d) del medesimo art. 41 del CCNL del 14/9/2000).

900-41E. Inapplicabilità di altre discipline

900-41E1. 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.

900-41F. Trasferte all'estero

900-41F1. 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.

900-41G. Differenze tra trasferta, comando e distacco

900-41G1. 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.

900-41H. Trasferte brevi

900-41H1. In caso di trasferta di durata inferiore alle 4 ore è possibile corrispondere al personale la relativa indennità ?

L'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, lett. a), del CCNL del 14/9/2000 non deve essere corrisposta in caso di trasferta la cui durata sia inferiore a 4 ore; tale prescrizione è chiaramente prevista al comma 9 dello stesso art.41 che afferma che: "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 custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente".

La mobilità, *di tutto il personale*, per motivi di servizio nell'ambito del territorio comunale, riteniamo che debba essere disciplinata nell'ambito dell'esercizio del potere di organizzazione che compete al datore di lavoro. Potrebbe, in tal caso, essere utile fare riferimento al comma 12 del citato articolo 41, secondo il quale gli Enti disciplinano gli aspetti di dettaglio, in funzione delle proprie esigenze organizzative.

900-41H2. E' possibile corrispondere l'indennità prevista dall'art.41 del CCNL del 14.9.2000 in caso di trasferte nell'ambito del territorio comunale ? Cosa deve intendersi per dimora abituale ?

Riteniamo utile evidenziare, innanzitutto, che l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, lett. a), del CCNL del 14/9/2000 non deve essere corrisposta, ai sensi del comma 9 dello stesso articolo, "...in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente".

Ciò premesso, siamo del parere che la mobilità di tutto il personale, per motivi di servizio, nell'ambito del territorio comunale, debba essere disciplinata nell'ambito dell'esercizio del potere di organizzazione che compete al datore di lavoro. Potrebbe, in tal caso, essere utile fare riferimento al comma 12 del citato articolo 41, secondo il quale gli Enti disciplinano gli aspetti di dettaglio, in funzione delle proprie esigenze organizzative.

Quanto al concetto di dimora abituale, esso coincide con quello di residenza di cui all'art.43 del codice civile; a tale proposito, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 1738 del 1986, ha chiarito che "la residenza è determinata dalla abituale e volontaria dimora di un soggetto in un determinato luogo, cioè dall'elemento obiettivo della permanenza in tale luogo e dall'elemento soggettivo dell'intenzione di abitarvi stabilmente rivelata dalle consuetudini di vita e dallo svolgimento di normali relazioni sociali".

900-41H3. Il trattamento di trasferta si applica anche in caso di trasferta superiore a 4 ore effettuata in località cadente nella circoscrizione dell'ente e per la quale il dipendente utilizzi il mezzo messo a disposizione dall'amministrazione ? Detto trattamento spetta anche in caso di trasferta superiore a 4 ore (viaggio compreso) per partecipare ad un corso di formazione ? In tale ultima ipotesi, le ore di corso eccedenti l'orario d'obbligo devono essere considerate lavoro straordinario ? Se sì, è possibile sostituire il pagamento del relativo compenso con la concessione di un riposo compensativo ?

Il trattamento di trasferta previsto dall'art.42 del CCNL del 14.9.2000 è applicabile anche alle trasferte superiori a 4 ore effettuate in località cadente nella circoscrizione dell'ente, purché siano presenti le condizioni indicate nel comma 1 dello stesso articolo e non ricorra la particolare ipotesi del successivo comma 9 (trasferte svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia); in tal caso, il dipendente ha diritto al trattamento di trasferta anche se per il viaggio utilizza il mezzo del Comune.

Per quanto riguarda la partecipazione a corsi di aggiornamento e/o formazione

di durata superiore a 4 ore (viaggio compreso), non v'è dubbio che essa dia titolo a percepire il trattamento di trasferta solo se **disposta dall'ente**, come pure non v'è dubbio che, in tale ipotesi, **le ore effettive di corso** debbano essere considerate lavorative a tutti gli effetti, con la conseguenza che per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, **da calcolare secondo i criteri illustrati nella risposta 900-41D3**, devono essere considerate lavoro straordinario; in tale ultima ipotesi nulla vieta di applicare l'art.38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000.

900-41H4. L'art.41, comma 9 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce, tra l'altro, che l'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente. E' possibile chiarire a quale personale si riferisce tale disposizione? In particolare, essa è riferibile anche al personale incaricato solo occasionalmente di compiti di vigilanza e custodia?

A nostro modo di vedere, il personale di vigilanza o custodia escluso dalla corresponsione dell'indennità di trasferta non è il personale al quale, solo in via occasionale, siano attribuiti compiti di vigilanza o di custodia da svolgere fuori sede ma il solo personale in possesso di un profilo professionale che si caratterizza proprio per lo svolgimento in via continuativa di compiti di vigilanza o di custodia tali da far sì che il dipendente, in via ordinaria, non presta servizio in ufficio, ma sul territorio compreso nella circoscrizione di competenza dell'ente.

Ne sono un esempio tipico i profili ispettivi.

In tali ipotesi, il dipendente svolge la sua normale attività lavorativa sul territorio e diventa difficile riferirgli un concetto come quello di ordinaria sede di servizio, posto a base di tutta la disciplina della trasferta; in un certo senso, è come se la sua sede di servizio fosse tutta la circoscrizione territoriale di competenza dell'ente.

900-41I. Trasferte e personale dell'area delle posizioni organizzative

900-41I1. Al dipendente incaricato di posizione organizzativa si applica la disciplina sul trattamento di trasferta di cui all'art. 41 del CCNL del 14/9/2000?

La disciplina contrattuale del trattamento di trasferta può sicuramente trovare applicazione nei confronti del personale incaricato di una posizione organizzativa.

Infatti, l'art. 10, comma 1, del CCNL del 31/3/1999 sancisce che il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto **esclusivamente** dalla retribuzione di posizione e di risultato.

Tale particolarità, quindi, non influisce sul diritto a percepire il trattamento di trasferta, in quanto questo (trattamento) non può essere ricompreso nella nozione tipica di "salario accessorio", che invece prevede gli interventi indicati negli artt. 14 (lavoro straordinario) e 17 (utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) del CCNL del 1/4/1999 e da successive fonti integrative e modificative.

900-41L. Altri problemi applicativi

900-41L1. Al dipendente sottoposto a visita presso la Commissione Medico-Ospedaliera (C.M.O.) spetta il trattamento di trasferta?

Né la regolamentazione contrattuale né il DPR 461/2001 "Regolamento per il riconoscimento della dipendenza delle infermità per causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo" stabiliscono l'obbligo dell'ente di corrispondere il trattamento di trasferta o altri rimborsi spese al dipendente sottoposto a visita presso la C.M.O.

Pertanto, in assenza di precise indicazioni normative al riguardo, tendiamo ad escludere che egli ne abbia diritto.

900-41L2. Al dipendente che debba sottoporsi a visita medica periodica in applicazione delle norme di legge in materia di igiene e sicurezza del lavoro ha diritto al trattamento di trasferta ?

Siamo del parere che il dipendente che debba sottoporsi a visita medica periodica in applicazione delle norme di legge in materia di igiene e sicurezza del lavoro **abbia diritto al** trattamento di trasferta.

Si tratta, infatti, dell'adempimento di un preciso obbligo di legge gravante sul datore di lavoro ed il dipendente deve essere considerato in servizio a tutti gli effetti.

900-41L3. La disciplina prevista dall'art. 41 , comma 6, del CCNL del 14/9/2000 può essere applicata agli autisti di rappresentanza per l'espletamento dei compiti istituzionalmente loro assegnati? (aggiornato al 16/11/2005)

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

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

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

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.

2. Al dipendente competono anche:

a) l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;

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.

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-42A1. 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.

**Personale distaccato alle associazioni degli enti
(Art. 38 CCNL 22.1.2004)**

1. Al personale distaccato, ai sensi dell'art. 271, comma 2, del D. Lgs. n.267 del 2000 presso gli organismi nazionali e regionali delle autonomie locali, compete il trattamento economico previsto dall'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 ivi compresa la tredicesima mensilità e la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33; i relativi oneri sono confermati a carico dell'ente di appartenenza.

**Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale
(Art. 47 CCNL del 14/9/2000)**
(Articolo così modificato dall'art.39 del CCNL del 22.1.2004)

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) **ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33.**

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. **In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale.**

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.

Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale (Art. 19 CCNL del 5/10/2001)

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.

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-47A1. 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 e successive modifiche che, al comma 1, specifica che ai lavoratori interessati compete la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000, ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.

Lo stesso articolo precisa, inoltre, che:

§ in sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale.

§ 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, 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.

Ricordiamo, infine, che secondo l'art.19, comma 2 del CCNL del 5.10.2001, 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.

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.

Bilinguismo

(Art. 40 CCNL del 14/9/2000, art. 12 CCNL del 5/10/2001)

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.

2. comma inserito dall'art. 12 CCNL del 5/10/2001 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."

Messi notificatori

(Art. 54 CCNL del 14/9/2000)

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-54A1. 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).

900-54A1. 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.

**Compensi per ferie non godute
(Art. 10 CCNL del 5/10/2001)**

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

1001-10A. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie.

1001-10A1. Quali sono le condizioni che consentono la monetizzazione delle ferie non godute? E' possibile monetizzarle in costanza di rapporto ? La monetizzazione presuppone sempre che le ferie non siano state godute per ragioni di servizio ? Come comportarsi di fronte ad un accumulo consistente di ferie non fruito 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 (con la conseguenza che deve ritenersi assolutamente vietata la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto) e relativamente a quelle non godute dal dipendente per ragioni di servizio.

Su tale disciplina di base si è innestato l'art.39 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche che stabilisce il divieto di assegnare le ferie durante il periodo preavviso, prevedendo la loro monetizzazione.

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.

Altri casi nei quali è possibile la monetizzazione delle ferie non godute all'atto della cessazione del rapporto sono quelli del licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comporto (assenze per malattia) e tutti quelli nei quali il mancato godimento delle ferie non è in alcun modo imputabile alla volontà del dipendente ma ad eventi oggettivi di carattere impeditivo, come il collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità .

Per quanto riguarda la determinazione del compenso per ferie non godute rinviando, invece, all'art.10 del CCNL del 5.10.2001.

Quanto al problema del consistente accumulo di ferie non godute nel corso degli anni, cogliamo l'occasione per due ulteriori precisazioni.

Già in 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.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, 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. Si veda, su tale materia, anche l'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

1001-10A2. Cosa avviene, all'atto del collocamento a riposo, se il dipendente non ha potuto usufruire delle ferie maturate nel corso dell'ultimo anno di servizio a causa di malattia?

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.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

1001-10A3. 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 fruite 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.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

1001-10A4. 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).

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

1001-10A5. 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.

Si vedano, in materia, anche le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 e dell'art.10, comma 2 del D.Lgs.66/2003.

1001-10A6. 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.

1001-10A7. Nella base di calcolo del compenso per ferie non godute deve essere compresa anche la 13^a mensilità?

Siamo del parere che, in assenza di espresse indicazioni contrattuali, il

compenso per ferie non godute (art.10 CCNL 5.10.2001) debba essere calcolato sulla retribuzione di cui all'art.52, comma 2 lettera c) del CCNL del 14.9.2000 senza comprendervi la 13^a mensilità.

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

**Personale addetto alle case da gioco
(Art. 46 CCNL del 22.1.2004)**

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.

**Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia
(Art. 47 CCNL del 22/1/2004)**

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.

**Conferma discipline precedenti
(Art. 22 CCNL del 5/10/2001)**

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.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

1001-22A. Destinatari.

1001-22A1. 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.

1001-22A2. 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)

1001-22A3. E' possibile estendere i benefici previsti dalla L.336/70, contrattualizzati dall'art.22 del CCNL del 5.10.2001, anche ai mutilati ed invalidi per servizio ed ai congiunti dei caduti per servizio?

Precisiamo che alcune decisioni giurisprudenziali escludono la possibilità di estendere i benefici previsti dalla L.336/70 anche ai mutilati ed invalidi per servizio ed ai congiunti dei caduti per servizio.

Tra queste segnaliamo, in particolare:

· Cassazione Civile - Sez. Lav., sent. n. 239 del 10-01-1981

Né l'art.1 della legge n. 539 del 1950 né l'art.5 della successiva legge n. 474 del 1958 fissano una parificazione permanente fra mutilati e invalidi di guerra e mutilati e invalidi per cause di servizio in modo che qualunque beneficio legislativo stabilito per i primi debba ritenersi automaticamente esteso ai secondi, poiché, dal contesto di tali norme, risulta che la categoria dei mutilati e invalidi di guerra viene assunta solo come parametro per l'attribuzione ai mutilati e invalidi per servizio di singoli benefici, con esplicito riferimento alla situazione concretamente esistente al momento dell'entrata in vigore delle singole leggi. Pertanto, in mancanza di previsione espressa, non spettano ai mutilati e invalidi per servizio i benefici previste dalla legge n. 336 del 1970, dalla legge n. 541 del 1971, dalla legge n. 824 del 1971, dalla legge n. 261 del 1974, in favore degli ex combattenti ed "assimilati", dove l'espressione "assimilati", contenuta nel titolo della legge n. 336 del 1970, non ha alcun significato estensivo, ma indica complessivamente tutte le categorie (vittime civili di guerra, orfani e vedove di guerra, profughi, ex deportati ed ex perseguitati) indicate specificamente nei testi legislativi citati.

· corte dei conti - Sez. Giur. Reg. Lazio, sent. n. 340 del 02-01-1995

La categoria degli invalidi per servizio non può essere equiparata, ai fini del riconoscimento dei benefici recati dall'art. 2 della legge n. 336 del 1970, agli invalidi di guerra, atteso che la legge n. 539 del 1950 e la legge n. 142 del 1953 hanno effettuato un'equiparazione delle anzidette categorie finalizzate esclusivamente a specifici fatti (applicazione delle norme disciplinanti la valutazione dei titoli di preferenza per l'ammissione ai pubblici impieghi nonché l'assunzione obbligatoria al lavoro); ne consegue che all'orfano di caduto per causa di servizio non può essere riconosciuto il diritto ai benefici recati dal citato art. 2 della legge n. 336 del 1970.

· Consiglio di Stato - Sez. V, sent. n. 195 del 25-02-1997

Né l'articolo 1 della legge 15 luglio 1950 n. 539, né l'articolo 5 della legge 3 aprile 1958 n. 474 successiva fissano un'equiparazione giuridica automatica tra i mutilati ed invalidi di guerra e mutilati ed invalidi per causa di servizio, in modo che un qualunque beneficio legislativamente stabilito per i primi debba ritenersi automaticamente esteso ai secondi; conseguentemente, ai mutilati ed

invalidi per cause di servizio non sono applicabili le sopravvalutazioni economiche della pregressa anzianità di servizio, prevista dalla legge 24 maggio 1970 n. 336 per i mutilati ed invalidi di guerra.

1001-22B. Modalità di applicazione del beneficio

1001-22B1. 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).

1001-22B2. L'applicazione dei benefici già previsti dalla L.336/1970 ed ora contrattualizzati può essere richiesta dopo la cessazione dal servizio dell'interessato ?

Riteniamo utile evidenziare che secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione *"la concessione del beneficio combattentistico ... previsto all'art. 1 della legge 24 maggio 1970 n. 336 ... essendo strettamente attinente al rapporto d'impiego, **non può essere richiesta dopo la sua cessazione.** Viceversa, la concessione del diverso beneficio, previsto dal successivo art. 2 della stessa legge ... non richiede che la relativa domanda sia presentata quando è ancora in corso il rapporto d'impiego, trattandosi, in questo caso, di diritto che (nella ricorrenza dei relativi presupposti) sorge solo nel momento in cui, cessato il rapporto di lavoro, subentra lo stato di quiescenza"* (Cassaz. Sez. Lav., sentenza n. 4411 del 13.5.1987).

1001-22B3. 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).

1001-22B4. 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.

1001-22B5. 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.

Conferma discipline precedenti (Art. 45 CCNL del 22/1/2004)

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL, e in attesa della sottoscrizione del testo unificato delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati dal 6.7.1995 al 5.10.2001. E', in via esemplificativa, confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 sull'orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali; dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compreso l'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 e gli artt. 22, 23, 24 e 38 del CCNL del 14.9.2000.

2. E' confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999, relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1% della spesa del personale.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

104-45A1. Con la sottoscrizione del ccnl del 22.1.2004, per quanto concerne le assunzioni a termine, ritornano in vita le ipotesi stabilite dall'art. 7 del ccnl del 14.9.2000

L'art. 45 prevede la conferma delle clausole dei precedenti contratti collettivi "ove non disapplicate"

Le ipotesi del comma 1, dell'art 7, del ccnl 14.9.2000, per il ricorso al lavoro a termine, sono state disapplicate dalla successiva entrata in vigore del D.Lgs. n.

368 del 2001 e con effetto dalla data del 31.12.2001 (scadenza temporale del ccnl).

Continuano ad essere, pertanto valide ed efficaci le nuove indicazioni dell'art. 1 del citato D. Lgs.n.368/2001.

Suggeriamo di prendere visione anche dei quesiti specifici pubblicati proprio con riferimento al contratto a termine.

Copertura assicurativa (Art. 43 CCNL del 14/9/2000)

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.

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.

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.

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.

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

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.

Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10,comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-43A1. 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.

Patrocinio legale (Art. 28 CCNL del 14/9/2000)

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.

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.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-28A. Presupposti.

900-28A1. 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.

900-28A2. 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'Agenda 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.

900-28A3. 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.

900-28A4. Le disposizioni contrattuali sul patrocinio legale si applicano anche ai dipendenti chiamati "frequentemente" a comparire in giudizio in qualità di "testimoni e/o consulenti tecnici del PM ex art.210 del c.p.p." ?

Premettiamo di non aver ben compreso come sia possibile che vostri dipendenti siano frequentemente chiamati a comparire in giudizio in qualità di "testimoni e/o consulenti tecnici del PM ex art.210 del c.p.p.", norma che si riferisce in via esclusiva all'esame di persone imputate in procedimento connesso; normalmente, tali persone non assumono la qualità di testimone (salvo quanto previsto dall'art.197bis c.p.p. e dal comma 6 del citato art.210, nel testo modificato dalla L.63/2001) né, ovviamente, quella di consulenti tecnici del PM.

In ogni caso, se il problema è semplicemente quello di sapere se le persone chiamate a comparire in giudizio ai sensi del richiamato art.210 c.p.p. (indipendentemente dal problema della loro qualificazione processuale) abbiano titolo al patrocinio legale previsto dall'art.28 del CCNL del 14.9.2000, siamo del parere che la formulazione della clausola contrattuale escluda tale possibilità: infatti, essa consente all'amministrazione di assumere a proprio carico gli oneri relativi alla difesa del dipendente solo nel procedimento penale

aperto nei confronti del dipendente stesso e nel quale, pertanto, egli figura come imputato (si ricordi che l'amministrazione interviene anche a tutela dei propri diritti ed interessi, che deve trattarsi di un procedimento per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio e che non deve sussistere conflitto di interesse).

La comparizione del dipendente, a qualsiasi titolo, in procedimenti penali nei quali egli non è imputato non è mai oggetto della tutela prevista dall'art.28 del CCNL del 14.9.2000.

GIURISPRUDENZA

Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale per la Lombardia, Decisione n. 1257 - 8 giugno 2002 - Responsabilità amministrativa e contabile - Amministratori e dipendenti U.S.L. - Condizioni e limiti per il riconoscimento del rimborso delle spese legali in caso di assoluzione di sanitari in sede penale - Valutazione di congruità dell'ammontare del rimborso delle spese legali.

**Corte dei Conti
Sezione giurisdizionale per la Lombardia**

**Decisione n. 1257 - 8 giugno 2002
Pres. Giampaolino, Est. Venturini, P.M. Attanasio**

1. - In caso di assoluzione in sede penale di sanitari, è illegittimo il rimborso delle spese legali da parte dell'Amministrazione ospedaliera, atteso che una corretta interpretazione dell'art. 41 D.P.R. 20 maggio 1987 n. 270 comporta che **il dipendente ha diritto ad essere difeso da un legale incaricato dalla P.A. e non ad ottenere, a procedimento già concluso, il rimborso delle spese per il legale da lui prescelto**; né può essere invocato a contrario l'art. 25 CCNL del 2000, ove le somme erogate non fossero dovute al momento del compimento del fatto.

2. - **L'assunzione dell'onere dell'assistenza legale** in sede civile o penale di sanitari da parte dell'Ospedale **non è automatica** ma deve essere conseguenza di alcune valutazioni della Pubblica amministrazione **per accertare la sussistenza di alcune imprescindibili condizioni quali la necessità di tutelare i diritti propri e la propria immagine, la connessione del contenzioso processuale alla carica espletata o all'ufficio rivestito, la carenza di conflitto di interessi, la conclusione del procedimento con assoluzione che accerti l'insussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa grave**; ne consegue che, nel caso di sanitari implicati **in episodi di concussione, è illegittima**

l'assunzione delle spese legali, trattandosi di fatti per i quali, a seguito della scissione dell'immedesimazione organica, non ricorre il presupposto della diretta connessione con l'espletamento degli obblighi di ufficio.

3. - Per la valutazione della congruità delle spese legali da rimborsare da parte di un ospedale a sanitari assolti in sede penale, è necessario che l'ordine degli avvocati presso cui è iscritto il difensore abbia apposto il visto di conformità sulla parcella prodotta; tale parere, peraltro, non può ritenersi vincolante, non potendosi inibire alla Pubblica amministrazione un ulteriore sindacato sui criteri assunti dal professionista per individuare il valore della controversia e determinarne l'importanza.

NOTA

La decisione della Corte dei Conti concerne la disciplina del patrocinio legale così come definita nell'ambito del CCNL del comparto della Sanità.

Tuttavia, data la sostanziale corrispondenza di disciplina, riteniamo che i principi affermati dalla Corte dei Conti siano suscettibili di divenire un utile punto di riferimento anche per l'applicazione delle regole in materia, contenute nell'art.28 del CCNL del 14.9.2000 relativo al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali.

Trattenute per scioperi brevi (Art. 44 CCNL del 14/9/2000)

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).

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-44A. Calcolo della trattenuta.

900-44A1. 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.

900-44A2. L'indennità di comparto rientra nella base di calcolo per la determinazione della trattenuta in caso di sciopero?

La base di calcolo per la trattenuta (sia oraria che giornaliera) in caso di sciopero è individuata all'art.52, comma 2, lett.c) del CCNL del 14.9.2000 secondo quanto disposto dall'art.44 dello stesso contratto. Pertanto riteniamo che sia esclusa la indennità di comparto che rientra nella nozione di retribuzione di cui alla lett.d) dell'art.52, comma 2, del CCNL suddetto.

Trattamento di fine rapporto di lavoro (Art. 49 CCNL del 14/9/2000)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) trattamento economico iniziale;
- b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) tredicesima mensilità;
- e) retribuzione individuale di anzianità;
- f) retribuzione di posizione;
- g) indennità di direzione di L.1.500.000 di cui all'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
- h) indennità di vigilanza di L.1.570.000 e di L.930.000 cui all'art.37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995;
- 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;
j) indennità di L.900.000 annue lorde per il personale docente dei centri di formazione professionale;
k) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di L.125.000;
l) assegni ad personam non riassorbibili.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-49A. Retribuzione utile.

900-49A1. 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.

900-49A2. L'indennità di comparto è utile per il calcolo del T.F.S.? deve essere assoggettata o meno al relativo contributo TFS?

L'INPDAP, con la circolare n. 14 del 27 febbraio 2004, afferma che l'indennità di comparto non è utile per il calcolo del trattamento di fine servizio e per il calcolo del T.F.R.

900-49B. Anticipazioni.

900-49B1. 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.

900-49C. Rapporti con altri trattamenti di fine servizio.

900-49C1. 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.

900-49C1. 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.

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.

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.

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.

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.

**Dichiarazione congiunta n. 7
Allegata al CCNL del 22.1.2004**

Le parti confermano l'impegno comune ad assumere ogni utile iniziativa per definire consensualmente la disciplina relativa alla istituzione del fondo per la previdenza complementare per il personale dei comparti delle regioni e delle autonomie locali e del servizio sanitario nazionale.

**Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline
speciali
(Art. 50 CCNL del 14/9/2000)**

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.

2. Comma aggiunto dall'art.42 del CCNL del 22.1.2004 La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato o, eventualmente, dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

900-50A. Decorrenza nuova disciplina.

900-50A1. Sono ancora applicabili i benefici previsti dal RD 1290 del 1922 al personale che abbia contratto una malattia per causa di servizio ?

La materia è attualmente disciplinata dall'art. 50 del CCNL del 14/9/2000, la cui efficacia decorre dal giorno successivo la stipulazione (cioè dal 15/9/2000). Da tale periodo, pertanto, per la attribuzione del beneficio in questione, occorre la domanda del dipendente in attività di servizio, ed il relativo beneficio economico coincide con la data di presentazione della domanda, e viene calcolato sul trattamento tabellare "in godimento", circostanza, questa, che conferma la necessità della persistenza del rapporto di lavoro. La chiara disciplina contrattuale non consente dal 15/9/2000 un comportamento diverso da parte di tutti gli Enti del Comparto.

900-50A2. Da quando decorrono i benefici previsti dall'art.50 del CCNL del 14 settembre 2000 ? Quand'è che devono essere presentate le relative domande ? Le domande possono avere effetto retroattivo ?

Riteniamo utile fornire i seguenti chiarimenti:

- a) l'art.50 del 14 settembre 2000 ha "contrattualizzato" la precedente disciplina pubblicistica in materia di benefici economici a favore dei mutilati o invalidi di servizio;
- b) dal 15.9.2000, pertanto, i benefici possono essere concessi a domanda del soggetto interessato e con effetto dalla data della domanda medesima;
- c) il soggetto interessato può individuare, secondo autonome valutazioni, il

momento più favorevole per formulare la richiesta;

d) la domanda può essere presentata anche per invalidità riconosciuta prima del CCNL; non sussistono termini né di prescrizione né di decadenza, purché non sia stato già riconosciuto analogo beneficio nel passato secondo la previgente disciplina pubblicistica;

e) le domande, naturalmente, non possono avere un effetto retroattivo.

900-50A3. Da quando ha effetto l'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 ?

Come si applica il beneficio in esso previsto?

Come chiarito dalle parti negoziali con la dichiarazione congiunta n. 16 allegata al CCNL del 14/9/2000, confermiamo che, a decorrere dalla data del 15/9/2000 (giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL del 14/9/2000), il beneficio dell'incremento del 2,50% o dell'1,25%, correlato al riconoscimento di un infortunio dovuto a causa di servizio, deve essere quantificato prendendo a base di calcolo il trattamento stipendiale iniziale, riferito per i singoli livelli di accesso al sistema di classificazione: A1, B1, B3, C1, D1 e D3.

Per il periodo precedente la data del 15/9/2000, naturalmente, prendiamo atto dell'autorevole parere espresso dal Consiglio di Stato in Adunanza Generale n. 46/93, come riportata nella parte conclusiva della Vs. lettera del 2/5/2002.

Ricordiamo, inoltre che l'art. 42 del CCNL del 22/1/2004 (e dunque a decorrere dal 23/1/2004) ha specificato che il beneficio economico di cui all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 si applica anche ai lavoratori (pensionati) che hanno ottenuto il riconoscimento formale dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Per tale categoria di personale il trattamento economico da prendere come riferimento (quale base di calcolo) è quello dell'ultimo mese di servizio.

Come base di calcolo deve essere preso a riferimento, dal gennaio 2003, il nuovo trattamento tabellare iniziale con il conglobamento della iis.

900-50B. Modalità applicative – indicazioni generali

900-50B1. 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.

900-50B2. Ulteriori chiarimenti sull'applicazione dell'art. 50 del CCNL del 14.9.2000.

Rileviamo che l'applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (art. 43 e 44 RD 1290/1922) è contenuta all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000. Per la corretta applicazione della stessa disciplina forniamo le seguenti indicazioni:

a) il beneficio economico può essere concesso solo a domanda dell'interessato e con l'effetto dalla data della stessa domanda, da presentarsi comunque nel corso del rapporto di lavoro. La percentuale di incremento deve essere calcolata sul trattamento tabellare (A1, B1, B3, C1, D1, D3) in godimento alla data di presentazione della domanda;

b) nel caso di un secondo riconoscimento di categoria di invalidità superiore che consenta, ad esempio, l'attribuzione di una percentuale del 2,50%, in luogo dell'1,25% già concesso, riteniamo che tale ulteriore differenziale di incremento (1,25%) possa essere attribuito;

c) l'assenza della indicazione della categoria di iscrizione a pensione non consente l'attribuzione del beneficio economico, in quanto manca un elemento certo per determinare il valore.

Ricordiamo che l'art. 42 del CCNL del 22/1/2004 (e dunque a decorrere dal 23/1/2004) ha specificato che il beneficio economico di cui all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 si applica anche ai lavoratori (pensionati) che hanno ottenuto il riconoscimento formale dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Per tale categoria di personale il trattamento economico da prendere come riferimento

(quale base di calcolo) è quello dell'ultimo mese di servizio.
Come base di calcolo deve essere preso a riferimento, dal gennaio 2003, il nuovo trattamento tabellare iniziale con il conglobamento della iis.

900-50B3. Qual'è l'organo competente per l'accertamento dello stato di invalidità previsto dall'art.50 del CCNL del 14.9.2000? Il beneficio si applica anche agli accertamenti intervenuti prima della firma del CCNL ?

- 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;
- 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 (v. DPR 461/2001).

900-50B4. 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".

Con l'occasione ricordiamo che l'art. 42 del CCNL del 22/1/2004 (e dunque a decorrere dal 23/1/2004) ha specificato che il beneficio economico di cui all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 si applica anche ai lavoratori (pensionati) che hanno ottenuto il riconoscimento formale dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Per tale categoria di personale il trattamento economico da prendere

come riferimento (quale base di calcolo) è quello dell'ultimo mese di servizio. Come base di calcolo deve essere preso a riferimento, dal gennaio 2003, il nuovo trattamento tabellare iniziale con il conglobamento della iis.

900-50B5. 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.

900-50B6. La disciplina dell'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 si applica anche alle categorie di menomazione previste dalla tabella B annessa al DPR 30.12.1981, n.834 ?

La disciplina dell'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 prende in considerazione esclusivamente le invalidità per causa di servizio che abbiano comportato una ascrizione alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due, consentendo di corrispondere un incremento economico, rispettivamente del 2,50% o dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento.

E' evidente che nei casi sopra ipotizzati si deve far riferimento alle categorie di menomazione previste dalla tabella A annessa al DPR 30.12.1981, n.834.

Il testo della citata clausola contrattuale non consente pertanto di prendere in considerazione anche le ascrizioni dell'infermità alla tabella B allegata al citato DPR cui non è correlato, al momento, alcun riconoscimento economico.

Segnaliamo, con l'occasione che la procedura per il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio è stata recentemente innovata a seguito della entrata in vigore del DPR 29 ottobre 2001, n.461 (G.U. n.5 del 7.1.2002)

900-50C. Modalità applicative – base di calcolo del beneficio

900-50C1. Qual'è la retribuzione da prendere come base di calcolo per l'applicazione dei benefici previsti dall'art. 50 e dall'art. 22 del CCNL del 14.9.2000?

La retribuzione da prendere a base di calcolo del beneficio di cui all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 è chiaramente indicata nello stesso articolo 50 ed è limitata al "trattamento tabellare" in godimento alla data di presentazione della domanda da parte del lavoratore interessato.

Tale chiara indicazione, che ha efficacia per il periodo successivo alla data di stipulazione del CCNL citato, è, in ogni caso, confermata anche dalla dichiarazione congiunta n. 16 allegata al CCNL che rinvia alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. a) (stipendio iniziale delle posizioni A1, B1, B3, C1, D1, D3).

Per quanto riguarda, invece, la base di calcolo del beneficio ex artt. 1 e 2 della legge n. 336/1970, l'art. 22 del CCNL del 5/10/2001 ha stabilito che questa debba essere individuata nella nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14/9/2000.

Si tratta, indubbiamente, di soluzioni con un diverso peso economico, ma entrambe legittime per l'autonomia riconosciuta alle parti negoziali.

Ogni indicazione diversa da quella sopra indicata, da chiunque provenga (enti pubblici o soggetti privati), non può essere ritenuta attendibile, in quanto deve affermarsi la prevalenza delle regole dei CCNL per tutti gli aspetti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento a quelle di contenuto economico.

900-50C2. Per le istanze di riconoscimento dei benefici di cui all'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 (invalidità per causa di servizio), intervenute successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 22.1.04, è corretto applicare la percentuale collegata al tipo di invalidità alla nozione di stipendio tabellare, così come delineata dall'art.29, comma 3, del citato CCNL del 22.1.2004?

Riteniamo, nel caso esposto, corretto e coerente con la nuova disciplina del CCNL 22.1.2004, il calcolo del beneficio, per gli invalidi per servizio, nel valore del trattamento tabellare comprensivo del conglobamento della I.I.S., così come rideterminato dal 1.1.2003 dalla tabella b allegata allo stesso CCNL 22.1.2004.

900-50D. Modalità applicative – non estensibilità ad altre categorie.

900-50D1. I benefici già previsti dagli art.43 e 44 del RD 30.9.1922 n.

1290, contrattualizzati dall'art.50 del CCNL del 14.9.2000, si applicano anche ai congiunti dei caduti per servizio e ai dipendenti orfani di caduti del lavoro del settore privato?

La disciplina risultante dagli artt.43 e 44 del RD 30.9.1922 n. 1290 (che in origine riguardava i soli invalidi di guerra ed è stata estesa agli invalidi per servizio e ai congiunti dei caduti per servizio dall'art.1 della L. 539 del 1950) è stata contrattualizzata dall'art.50 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale *"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."*

Quanto agli artt.43 e 44 del RD 1290 del 1922, si tratta di disposizioni non più applicabili ai sensi dell'art.69, comma 1, ultimo periodo del D.Lgs.165/2001. E' ancora vigente, invece, il citato art.1 della L. 15 luglio 1950, n. 539; esso stabilisce che *"i benefici spettanti, secondo le vigenti disposizioni, ai mutilati ed agli invalidi di guerra, nonché ai congiunti dei caduti in guerra, si applicano anche ai mutilati ed invalidi per servizio ed ai congiunti dei caduti per servizio. Nulla è innovato per quanto concerne il trattamento di pensione spettante ai mutilati ed invalidi per servizio ed ai congiunti dei caduti per servizio."* Che tale disposizione sia ancora vigente lo conferma anche il fatto che l'Inpdap la cita espressamente in una recente Informativa (la n.73 del 4.10.2002).Questo orientamento interpretativo è coerente con il parere n. 742/1992 del 7.5.1993 dell'Adunanza Generale del Consiglio di Stato.

La Corte dei Conti – Sezione Giurisdizionale per il Lazio, con sentenza n.340 del 02-01-1995 ha tuttavia precisato che l'equiparazione operata dalla L.539/1950 deve ritenersi finalizzata *"... esclusivamente a specifici fatti (applicazione delle norme disciplinanti la valutazione dei titoli di preferenza per l'ammissione ai pubblici impieghi nonché l'assunzione obbligatoria al lavoro)"*. Sulla base di tale assunto, la Corte ha concluso che all'orfano di caduto per causa di servizio non può essere riconosciuto il diritto ai benefici recati dall'art.2 della legge n. 336 del 1970; analogamente, riteniamo che all'orfano di caduto per servizio non possa essere riconosciuto neppure il beneficio già disciplinato dagli artt.43 e 44 del RD 1290/1922 e oggi contrattualizzato nell'art.50 del CCNL del 14.9.2000; tale conclusione è anche rafforzata dalla considerazione che, diversamente ragionando, non risulterebbe possibile stabilire quale delle due maggiorazioni previste nel citato art.50 (1,25% o 2,50%) debba essere applicata nei confronti dell'orfano di caduto per causa di servizio.

A maggior ragione, non può essere accolta neppure la richiesta presentata dal dipendente orfano di caduto del lavoro del settore privato: infatti, i benefici in questione riguardano i soli dipendenti pubblici ed è proprio questo il motivo della loro contrattualizzazione; se non fossero stati recepiti dall'art.50 del CCNL del 14.9.2000, essi sarebbero "scomparsi" perché, come già detto, le corrispondenti norme del RD 1290 del 1922 non sono più applicabili (art.69, comma 1, ultimo periodo del D.Lgs.165/2001).

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

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.

DISAPPLICAZIONI - Rinvio

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.

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 pubblicitario, 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.

**INCREMENTI MENSILI DELLA
RETRIBUZIONE TABELLARE
(tabella A CCNL 22/1/2004)
valori in Euro**

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

<i>Categoria</i>	<i>dal 1.1.02</i>	<i>dal 1.1.03</i>
D5	50,82	56,46
D4	48,33	53,70
D3	46,05	51,16
D2	42,09	46,77
D1	39,80	44,40
C4	39,83	44,26
C3	38,41	42,68
C2	37,30	41,44
C1	36,50	40,61
B6	36,26	40,29
B5	35,52	39,47
B4	34,84	38,71
B3	34,30	38,20
B2	33,03	36,71
B1	32,60	36,30
A4	32,48	36,09
A3	31,82	35,36
A2	31,19	34,66
A1	30,90	34,40

ALLEGATO C)

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE
(tabella B CCNL 22/1/2004)
valori in Euro**

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

<i>Categoria</i>	<i>Tabellare al 1.1.02</i>	<i>Tabellare al 1.1.03</i>	<i>Indennità integrativa speciale al 1.1.03 ⁽¹⁾</i>	<i>Nuovo tabellare al 1.1.03 ⁽²⁾</i>
D6	—	—	—	24.538,60
D5	16.010,58	16.688,10	6.456,03	23.144,14
D4	14.910,61	15.555,01	6.456,03	22.011,04
D3	13.901,46	14.515,38	6.456,03	20.971,42
D2	12.151,70	12.712,94	6.456,03	19.168,97
D1	11.142,95	11.675,75	6.456,03	18.131,79
C5	—	—	—	18.826,08
C4	11.228,53	11.759,65	6.381,22	18.140,87
C3	10.600,00	11.112,16	6.381,22	17.493,38
C2	10.108,96	10.606,24	6.381,22	16.987,46
C1	9.655,21	10.142,53	6.381,22	16.523,75
B7	—	—	—	16.914,04
B6	9.745,80	10.229,28	6.283,54	16.512,82
B5	9.420,85	9.894,49	6.283,54	16.178,03
B4	9.117,80	9.582,32	6.283,54	15.865,85
B3	8.857,22	9.315,62	6.283,54	15.599,16
B2	8.321,39	8.761,91	6.283,54	15.045,45
B1	8.039,41	8.475,01	6.283,54	14.758,55
A5	—	—	—	15.103,77
A4	8.115,96	8.549,04	6.244,15	14.793,18
A3	7.825,02	8.249,34	6.244,15	14.493,48
A2	7.545,28	7.961,20	6.244,15	14.205,35
A1	7.329,02	7.741,82	6.244,15	13.985,97

⁽¹⁾ Per la categoria B e D l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

**Nuova RETRIBUZIONE TABELLARE DALL'1.1.2003
(Tabella C CCNL 22.1.2004)**

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare dal 1.1.03 ⁽¹⁾

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	18.131,79	19.168,97	20.971,42 20.971,42	22.011,04	23.144,14	24.538,60	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	16.523,75	16.987,46	17.493,38	18.140,87	18.826,08		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	14.758,55	15.045,45	15.599,16 15.599,16	15.865,85	16.178,03	16.512,82	16.914,04
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	13.985,97	14.205,35	14.493,48	14.793,18	15.103,77		

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Differenziali di retribuzione tabellare dal 1.1.03

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,19	1.802,44	1.039,62	1.133,10	1.394,46	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	505,92	647,48	685,21		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	553,71	266,70	312,18	334,79	401,22
A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	288,13	299,70	310,59		

ALLEGATO E)

**Indennità di comparto
(Tabella D CCNL 2.1.2004)**

Tabella D

Indennità di Comparto

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

<i>Categoria</i>	<i>dal 1.1.02 (1)</i>	<i>Quota derivante dalle risorse decentrate stabili</i>		<i>Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)</i>
		<i>dal 1.1.03 (2)</i>	<i>dal 31.12.03 (3)</i>	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,38	32,40

LEGENDA

La presente pubblicazione vuole semplificare la consultazione del materiale presente nella sezione Regioni e Autonomie locali, collegando gli articoli dei contratti collettivi vigenti con gli orientamenti applicativi Aran pubblicati nella voce "Quesiti del personale non dirigente".

Le clausole contrattuali

Le disposizioni contrattuali sono state raccolte in forma generica.

Tale raccolta di clausole non ha valore di testo unico contrattuale, in quanto è

mero lavoro di sistematizzazione non negoziato con le organizzazioni sindacali, ma consente all'utente di leggere in un'unica disposizione tutta la disciplina relativa ad un determinato argomento (si pensi ad esempio alle assenze per malattia che sono state affrontate dapprima nel CCNL del 6/7/1995, poi nel CCNL del 14/9/2000 ed infine nel CCNL del 5/10/2001).

Il testo delle clausole contrattuali è integrato con le dichiarazioni a verbale e **in grassetto** sono evidenziati gli aggiornamenti dei riferimenti normativi o eventuali segnalazioni.

Gli orientamenti applicativi

Ogni orientamento o quesito è contraddistinto da un **codice alfanumerico** che distingue:

- il contratto di riferimento (vedi nota)
- l'articolo di quel CCNL di riferimento
- l'argomento della risposta
- il numero progressivo della risposta

ad esempio, il codice **795-18A2** indica

795 = CCNL del 7/95

18 = Articolo 18

A = Paragrafo A degli orientamenti applicativi

2 = Risposta n. 2

Pertanto, quel codice identifica una risposta che si riferisce all'art.18 del CCNL del 6.7.1995, collocata tra gli orientamenti applicativi del paragrafo A con il numero d'ordine 2.

La documentazione

In calce ad alcuni articoli è stato inserito altro materiale, come:

- **decisioni giurisprudenziali;**
- **le schede riepilogative** della disciplina dei permessi e dei congedi per la tutela dei disabili e della maternità e paternità.

I contratti da cui sono derivate le clausole sono:

· CCNL del 22/1/2004 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) indicato con **104**

· CCNL del 5/10/2001 (biennio economico 1/1/2000 – 31/12/2001) indicato con **1001**

· CCNL del 14/9/2000 (successivo a quello del 1° aprile 1999) indicato con **900**

· CCNL del 1/4/1999 (quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999) indicato con **499**

· CCNL del 31/3/1999 (revisione del sistema di classificazione del personale) indicato con **399**

· CCNL del 16/7/1996 (biennio economico 1996-1997) indicato con **796**

· CCNL del 13/5/1996 (integrativo del CCNL stipulato il 6 luglio 1995) indicato con **596**

· CCNL del 6/7/1995 (quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995) indicato con **795**

Accordo sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero sottoscritto il 19/9/2002. indicato con **902**.

