

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

DIRIGENTI

ISTITUTI NORMATIVI

Quesiti da DA 25 a DA 25Quesito DA 25**A quali adempimenti è tenuto il dirigente che intenda assentarsi per ferie ?**

L'art.17 del CCNL del 10.4.1996 prevede che ciascun dirigente programmi il proprio periodo di fruizione delle ferie in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.

Tale previsione (in particolare il riferimento all'assetto organizzativo dell'ente) e i principi di correttezza e buona fede, comportano, tra l'altro, che **il dirigente non può non comunicare all'amministrazione in quali giorni intende assentarsi per ferie** (e questo a prescindere dall'eventuale adozione di un apposito piano annuale – si veda, per ulteriori dettagli la risposta DA11 pubblicata sul nostro sito istituzionale).

Correttezza e buona fede, inoltre, dovrebbero suggerire al dirigente una preventiva informativa sulla fruizione delle ferie, per verificare se l'assenza sia conciliabile con le prioritarie esigenze di servizio affidati alla sua responsabilità e con le altrettanto prioritarie esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica.

Naturalmente, il fatto che il nuovo sistema si basi sulla responsabilizzazione del dirigente non esclude affatto che l'ente possa assumere iniziative per l'accertamento delle sue effettive presenze, anche ai fini della valutazione annuale del dirigente e dell'erogazione della retribuzione di risultato.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

DIRIGENTI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Quesiti da DB 45 a DB 47Quesito DB 45

Quali sono i criteri per il pagamento della retribuzione di risultato ai dirigenti ? Qual' è il sistema di relazioni sindacali da osservare in tale materia ?

Spetta agli enti definire i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

L'importante è che nella definizione di detti criteri gli enti prevedano che la retribuzione di risultato possa essere erogata **solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione** (art.29 CCNL del 23.12.1999).

Ricordiamo che, ai sensi dell'art.8 del CCNL del 23.12.1999, sono oggetto di **concertazione** con le OO.SS. **i criteri generali** relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e **i criteri generali** relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti; sono invece oggetto di **contrattazione integrativa decentrata** (salvo che non si tratti di ente con meno di 5 dirigenti) **i criteri generali** per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art.4 stesso CCNL).

Quesito DB 46

Se un ente istituisce per la prima volta, nella dotazione organica, posti di qualifica dirigenziale, come deve determinare l'ammontare delle risorse di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999 ?

Non possiamo che rinviare a quanto testualmente previsto dall'art.26, comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999, applicabile sia in caso di incremento stabile della dotazione organica della dirigenza, sia in caso di enti di nuova istituzione, **sia in caso di enti che istituiscano per la prima volta, nella dotazione organica, posti di qualifica dirigenziale.**

In applicazione della richiamata disposizione, dovrete valutare l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri collegati ai posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione e dovrete individuarne la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, con conseguente costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Quanto alle modalità per la determinazione dei maggiori oneri, suggeriamo di prendere a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale della qualifica dirigenziale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento.

Questo valore, rapportato al numero dei posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art.26.

Suggeriamo anche, per evidenti motivi di opportunità, una corretta e completa informazione alle OO.SS. sul percorso che intendete sviluppare.

Quesito DB 47

Nel caso in cui un ente proceda ad una stabile riduzione dei posti di funzione dirigenziale previsti nella sua dotazione organica, può procedere ad una corrispondente, stabile e proporzionale riduzione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio, ai sensi dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999?

No. Infatti, il citato art. 26 del 23.12.1997, al comma 3, mentre detta regole particolari per l'incremento delle risorse in presenza dell'istituzione di nuovi posti di qualifica dirigenziale o di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi già esistenti, con conseguente accrescimento del grado di competenza e responsabilità dei dirigenti, non prevede, invece, simmetricamente, anche la possibilità di riduzione delle risorse stesse per l'ipotesi opposta di stabile soppressione di funzioni (e di posti) di qualifica dirigenziale.

Conseguentemente, eventuali comportamenti in tal senso degli enti del comparto sarebbero sicuramente illegittimi, in quanto in contrasto con la disciplina contrattuale.

Data la rilevanza della problematica sollevata, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale di categoria sarà sicuramente verificata la possibilità di individuare una specifica ed espressa soluzione.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Quesiti da P71 a P73Quesito P71

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).

Quesito P72

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).

Quesito P73

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.**

N.B. La sostanza della risposta non muta anche dopo il CCNL del 22.1.2004.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

CONTRATTO A TERMINE

Quesiti da C 3.41 a C3.42Quesito C3.41

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.

Quesito C3.42

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Quesiti da M3 a M4Quesito M3

Quale dovere di comportamento viene violato dal dipendente che si rifiuta di sottoscrivere il contratto individuale di lavoro di cui all'art.12, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 ?

Premesso che appare sorprendente che a distanza di quasi cinque anni dalla sottoscrizione del CCNL per la revisione del sistema di classificazione del personale esistano ancora simili "pendenze", riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

L'art.12, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 stabilisce 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..."*. Il rifiuto di sottoscrivere tale contratto individuale costituisce, pertanto, inadempimento di un **preciso obbligo contrattuale**, avente la sua fonte proprio nel richiamato art.12, comma 1, con la conseguente possibilità di avviare un procedimento disciplinare; non si tratta di una semplice facoltà ma **di un vero e proprio obbligo**, come risulta in modo inequivocabile dalla lettera della clausola contrattuale.

Per completare il quadro, evidenziamo 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 del rifiuto del dipendente. 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.

Quanto alla individuazione della sanzione disciplinare da applicare al caso concreto, l'Aran non può sostituirsi alle amministrazioni rappresentate nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente; pertanto, spetta a codesta amministrazione valutare la gravità dell'infrazione e determinare la sanzione applicabile nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità richiamati nell'art.25, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, **tenendo conto anche di quanto previsto, in via transitoria, dall'art.28 del CCNL del 22.1.2004.**

Quesito M4

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

FERIE

Quesiti da D49 a D50Quesito D49

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.

Quesito D50

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

INDENNITA' DI RISCHIO

Quesito V4.8Quesito V4.8

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 V4.1); 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:

- 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);
- 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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

INDENNITA' DI TRASFERTA

Quesito V3.22

Quesito V3.22

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

INDENNITA', COMPENSI VARI, RIMBORSI

Quesito V6.36Quesito V6.36

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

MALATTIA

Quesiti da G85 a G91Quesito G85

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.

Quesito G86

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.

Quesito G87

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 comporta" (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 comporto ...”* (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 il successivo quesito G88).

Quesito G88

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”*.

Quesito G89

E’ possibile procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente invalido al 100% che non abbia ancora superato il periodo di comporto 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; si vedano su questi aspetti, le risposte già pubblicate sul nostro sito istituzionale).

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 veda anche l'art.15, comma 3 del DPR 461/2001 nel quesito G88.

Quesito G90

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.

Quesito G91

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 comporto);
- 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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

MATERNITA' E CONGEDI DEI GENITORI

Quesiti da F68 a F71Quesito F68

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 ...".

Quesito F69

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.

Quesito F70

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.

Quesito F71

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

MODELLI RELAZIONALI CON LE OO.SS.

Quesiti da B36 a B37Quesito B36

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.

Quesito B37

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 analoga previsione.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****PERMESSI E ASPETTATIVE****Quesiti da E80 a E86****Quesito E80**

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 ...".

Quesito E81

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, parificate 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.

Quesito E82

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.

Quesito E83

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 E60 - 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).

Quesito E84

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.

Quesito E85

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.

Quesito E86

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).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

PERSONALE AREA DELLA VIGILANZA

Quesiti da K1.23 a K1.25Quesito K1.23

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 V4.1); 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:

- 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);
- 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.

Quesito K1.24

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.

Quesito K1.25

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).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

PERSONALE EDUCATIVO E SCOLATICO

Quesiti da K2.25 a K2.27Quesito K2.25

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.

Quesito K2.26

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).

Quesito K2.27

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 risposta C2.56, pubblicata sul nostro sito istituzionale, 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).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Quesiti da C2.66 a C2.75Quesito C2.66

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:

- **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.
- **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).

Quesito C2.67

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.

Quesito C2.68

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.**

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:

- 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;
- **per i soli dipendenti degli enti locali, invece, tale divieto è stato superato dall'art.92, comma 1 del D.Lgs.267/2000.**

Pertanto, siamo del parere che **un ente locale** possa senz'altro procedere alla assunzione a tempo parziale, con prestazione non superiore al 50%, del dipendente di un altro **ente locale** con prestazione non superiore al 50%, a condizione che sia rilasciata l'autorizzazione espressamente richiesta dall'art.92, comma 1 del D.Lgs.267/2000.

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"**.

Quesito C2.69

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.

Quesito C2.70

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 risposta C2.56, 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).

Quesito C2.71

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

RISORSE EX ART. 15

Quesito T53Quesito T53

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, semprechè 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 nella risposta T41.

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Quesiti da S27 a S28

Quesito S27

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:

- **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.
- **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).

Quesito S28

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTETRATTAMENTO ECONOMICO, COMPENSI PER
INCARICHI E 13[^] MENSILITA'Quesiti da Y56 a Y59Quesito Y56

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.

Quesito Y57

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).

Quesito Y58

L'incarico di membro del collegio dei revisori dei conti nelle istituzioni scolastiche, conferito da un ente locale al proprio dipendente ai sensi dell'art.57 DM n.44 del 2001, deve essere svolto al di fuori o a carico dell'orario di lavoro ?

Premesso che i membri del collegio dei revisori dei conti nelle istituzioni scolastiche non devono essere necessariamente designati tra i dipendenti degli enti locali che effettuano la designazione, siamo del parere che le prestazioni correlate alle funzioni svolte dal dipendente in seno al predetto collegio **si collocano al di fuori delle sue competenze ordinarie** e, quindi, non sono svolte *"ratione officii"*.

Pertanto, come già chiarito in diverse risposte relative a casi analoghi pubblicate sul nostro sito istituzionale, dette prestazioni **devono essere svolte al di fuori e non a carico dell'orario di lavoro**; ove esse debbano essere svolte in coincidenza con l'orario di lavoro, dovranno

essere utilizzate le ferie, i permessi a recupero o i permessi per particolari motivi personali di cui all'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 (tre giorni).

Quesito Y59

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.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

TURNO REPERIBILITA' E RIPOSO COMPENSATIVO'

Quesiti da W64 a W65Quesito W64

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:

- 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);
- 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;
- 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;
- la previgente disciplina contrattuale sulla reperibilità è stata confermata dal recente CCNL 22.1.2004.

Quesito W65

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).