FLP-DIFESA - Coordinamento Nazionale

00198 Roma – Via Aniene, 14 - Tel. 06/90208953 Fax 06/23328792
e-mail: ***nazionale@flpdifesa.it*** *- Sito internet* ***www.flpdifesa.it***

QUADERNO FLP-DIFESA

n° 6/2015

ARAN

Orientamenti applicativi Ministeri

AGGIORNATI AL 29 LUGLIO 2015

dal sito ARAN : http://www.aranagenzia.it/

Elaborazione a cura di ***Pasquale BALDARI****,*
dirigente nazionale FLP DIFESA

INDICE

- **Relazioni Sindacali (14 oggetti)**
- **Costituzione del rapporto di lavoro (11 oggetti)**
- **Sistema di classificazione (7 oggetti)**
- **Rapporto di lavoro flessibile (13 oggetti)**
- **Orario di lavoro (20 oggetti)**
- **Ferie e festività (22 oggetti)**
- **Permessi (37 oggetti)**
- **Malattia/infortuni sul lavoro (37 oggetti)**
- **Aspettativa/Congedi (34 oggetti)**
- **Formazione (2 oggetti)**
- **Mobilità (4 oggetti)**
- **Norme disciplinari (4 oggetti)**
- **Estinzione del rapporto di lavoro (7 oggetti)**
- **Trattamento economico (9 oggetti)**
- **Trattamento economico accessorio (1 oggetto)**
- **Istituti particolari (26 oggetti)**

RELAZIONI SINDACALI (14 OGGETTI)

Relazioni sindacali (11 oggetti)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M139

E' possibile la partecipazione alle trattative di una rappresentante sindacale assente dal lavoro per congedo di maternità (periodo di astensione obbligatoria), ai sensi della legge n. 151 del 2001, in considerazione del fatto che l'attività sindacale è equiparata all'attività di servizio?

In applicazione del d.lgs. n. 151 del 2001 l'amministrazione non può 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, è evidente che, durante tale periodo, l'attività sindacale svolta sul luogo di lavoro viene effettuata al di fuori del rapporto lavorativo, al momento sospeso. Infatti, l'attività posta in essere in adempimento del mandato conferito dalla organizzazione sindacale di appartenenza, non si configura come prestazione lavorativa e, pertanto, in quanto tale non comporta alcuna responsabilità da parte dell'amministrazione. In proposito, però, poiché l'espletamento del suddetto incarico in tali circostanze potrebbe tradursi in un danno per la madre o per il nascituro, sembra opportuno che, qualora si verifichi tale eventualità, l'amministrazione adotti ogni cautela declinando ogni responsabilità al riguardo.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M138

Coma va richiesta l'interpretazione autentica di una clausola contrattuale riferita ad un contratto integrativo di amministrazione?

Al riguardo si rappresenta che la procedura di interpretazione autentica prevista dall'art. 12 del CCNL del 16 febbraio 1999, che recepisce l'art. 49 del d.lgs n. 165 del 2001, può essere attivata solo dalle parti firmatarie del CCNL medesimo. Infatti solo queste ultime, in qualità di soggetti che hanno partecipato alla trattativa e

concretamente predisposto le singole clausole contrattuali, sono legittimate a fornire il proprio parere sul significato delle clausole contrattuali e, pertanto, a fornire la corretta chiave di lettura delle stesse.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M137

In quali casi è possibile richiedere l'interpretazione autentica delle clausole del CCNL?

L'interpretazione autentica ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 16 febbraio 1999**,** trova applicazione solo in presenza di un reale conflitto sulla interpretazione delle clausole contrattuali, non ha luogo,quindi, in presenza di semplici difficoltà di lettura e di dubbi interpretativi. Tali problematiche, di carattere generale, non possono essere attinenti a singole vertenze locali, ma devono discernere da una contrastante valutazione, tra le parti, di specifiche disposizioni contrattuali, il cui significato viene così ad essere messo in discussione nell'intero comparto.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M136

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

In merito si evidenzia che la fattispecie non è espressamente disciplinata dai contratti e che la giurisprudenza, ormai consolidata, si è pronunciata solo sul fatto che le organizzazioni sindacali rappresentative possono richiedere tavoli separati e la parte pubblica, nel caso vi acconsenta, deve esercitare con equilibrio e correttezza il proprio ruolo negoziale in modo da offrire pari opportunità e uguale dignità ai tavoli di trattativa. Pertanto, non sembrerebbe emergere alcun obbligo, per l'amministrazione, a dare necessariamente seguito alla istanza sindacale. In tal senso si è espressa la Corte di Cassazione con la sentenza n. 2857 del 14 febbraio 2004. Tanto premesso, le decisioni circa le modalità di conduzione delle trattative non possono che essere rimesse alle valutazioni discrezionali della parte pubblica, l'unica in grado di giudicare gli eventuali effetti, anche con riferimento alla possibilità di concludere il negoziato, scaturenti dal rifiuto di operare a tavoli separati. Si ricorda, infine, che essendo la delegazione trattante di parte sindacale costituita da due distinti

soggetti entrambi necessari, la RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, nel caso in cui le trattative con le OO.SS. si dovessero svolgere a tavoli separati la RSU dovrà presenziare a tutti i tavoli.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M135

Quali adempimenti sono previsti da parte delle Amministrazioni in caso venga indetto un referendum sindacale da parte di una o più organizzazioni sindacali?

In via generale, si premette che l'istituto del referendum quale prerogativa sindacale è disciplinato dall'art. 21 della legge n. 300 del 1970 e, che tale norma ha imposto al datore di lavoro l'obbligo di consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum indetti "da tutte le rappresentanze sindacali aziendali" rinviando ai contratti collettivi la possibilità di definire ulteriori modalità per lo svolgimento degli stessi.

Sotto tale profilo, con riguardo al settore pubblico,i contratti quadro non hanno introdotto alcuna ulteriore norma sull'istituto in questione, né contengono la disciplina della fattispecie in esame.

Considerato, quindi, che nel caso di indizione di referendum da parte di una sola organizzazione sindacale non è riconducibile all'art. 21 dello Statuto dei lavoratori, nessun adempimento è previsto per le amministrazioni.

Peraltro, ciascuna amministrazione potrà valutare se il referendum indetto possa essere ricondotto, con l'accordo dell'organizzazione interessata, ad altri istituti contrattuali di consultazione.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M6

Il CCNL del 10 febbraio 2004 sottoscritto in attuazione dell'art. 7, comma 2, del CCNL del comparto Ministeri del 12 giugno 2003 modifica i soggetti legittimati a partecipare alla contrattazione integrativa?

Con il CCNL del 10 febbraio 2004 (pubblicato sulla G.U., serie generale - n. 41 del 19 febbraio 2004) è stata modificata la precedente normativa contrattuale che riservava il diritto di usufruire dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro e delle altre agibilità sindacali alle OO.SS. "firmatarie" del contratto collettivo nazionale e non a quelle "rappresentative" nel comparto. Tale possibilità già esisteva in

altri CCNL, ma non nel comparto dei Ministeri, dove la materia era regolata dall'art. 9 del CCNL del 16 febbraio 1999.

A tal proposito si chiarisce che il CCNL in esame ha soltanto rimosso il divieto per le organizzazioni sindacali non firmatarie del contratto collettivo alla fruizione delle prerogative sindacali, precisando, altresì, che nulla è stato innovato per quanto riguarda la disciplina dei soggetti legittimati a partecipare alla contrattazione integrativa, che continua ad essere regolata dall'art. 8del CCNL del 16 febbraio 1999.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M5

Nell'ambito dell'informazione successiva, le OO.SS. possono avere la documentazione relativa ai nominativi dei dipendenti che hanno svolto prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione delle relative ore effettuate?

Al riguardo, per quanto di competenza, occorre considerare che nel sistema di relazioni sindacali delineato dal d.lgs. n. 165/2001, l'informazione si configura come una modalità relazionale volta a far conoscere alle organizzazioni sindacali, nel quadro di un trasparente e costruttivo il confronto tra le parti, l'attività gestionale svolta dall'amministrazione nell'esercizio del proprio potere di organizzazione.

Al fine di attuare tale confronto, pertanto, l'amministrazione fornisce, preventivamente o anche successivamente, la documentazione circa le misure adottate nelle materie indicate dal CCNL di riferimento, mentre le organizzazioni sindacali procedono alla conseguente verifica degli atti oggetto dell'informazione.

Nel caso che qui interessa, l'applicazione della clausola contrattuale comporta che l'amministrazione debba comunicare alle OO.SS. aventi titolo tutti gli elementi conoscitivi in relazione all'effettuazione del lavoro straordinario, come ad esempio le ore autorizzate e quelle effettuate considerate complessivamente oppure distinte per ufficio, il numero dei dipendenti che effettua lo straordinario, valutato in totale o per ogni singolo ufficio, le risorse stanziate, ecc.

In tale contesto, però, non sembra che la conoscenza esplicita dei nominativi del personale dipendente che ha effettuato la relativa prestazione lavorativa, possa, in qualche modo, interessare le organizzazioni in sindacali, in quanto l'intento della norma è quello di consentire di valutare la distribuzione delle ore di straordinario e di

verificare le modalità di utilizzazione del relativo *plafond* sotto il profilo della effettiva utilità dello stesso per lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'amministrazione oppure ai fini del miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi. Tali aspetti rientrano nelle finalità generali delle attività delle amministrazioni nel loro complesso, non rapportabili in alcun modo alla conoscenza del nominativo del singolo dipendente.

In altri termini, la mancata comunicazione dei nominativi dei singoli dipendenti che hanno svolto il loro straordinario non impedisce alle organizzazioni sindacali di svolgere il loro ruolo nel quadro dell'informazione successiva.

Del resto, l'eventuale indicazione dei suindicati dati implicherebbe il coinvolgimento di aspetti personali, la cui conoscenza, sotto il profilo dell'applicazione delle norma in questione, non sembra rientrare nelle competenze delle organizzazioni sindacali.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M4

I provvedimenti attinenti ad atti individuali di trasferimento sono assoggettati al sistema di relazioni sindacali? In caso affermativo, quali sono gli istituti di riferimento (informazione o consultazione)?

I trasferimenti all'interno della medesima amministrazione, intesi come modifica della sede di lavoro dei dipendenti, costituiscono una manifestazione del potere direttivo del datore di lavoro pubblico, il quale nell'attività di gestione volta ad assicurare la funzionalità degli uffici assegnati alla sua responsabilità, gode della piena autonomia decisionale che gli viene espressamente riconosciuta dall'art. 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Per l'adozione di singoli atti relativi a trasferimenti, in particolare se temporanei, non è prevista alcuna modalità di relazione sindacale, né, tanto meno, gli stessi possono essere ricompresi nelle materie oggetto di informazione preventiva di cui al citato art. 6, lett. A), comma 2, punto 2),del CCNL del 16 febbraio 1999, relative all'organizzazione del lavoro, alla verifica dei carichi di lavoro o alla produttività. Non sembra, del resto, applicabile alla vicenda in argomento neanche la previsione di cui all'art. 6, lett. C), comma 1, punto 2 del medesimo CCNL, che dispone l'obbligo di consultazione preventiva per gli atti adottati in materia di organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché

per quelli concernenti la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, in quanto tale istituto dovrebbe, in ogni caso riguardare la definizione dei criteri generali di riferimento e non casi individuali.

Occorre, al riguardo, precisare che il trasferimento temporaneo all'interno dell'ufficio non sembra rientrare nelle fattispecie suesposte, in quanto si configura piuttosto come una misura, anche urgente, di gestione delle risorse umane, adottata allo scopo di garantire la migliore utilizzazione delle stesse in relazione ad esigenze funzionali determinate da situazioni particolari e contingenti. Sotto tale profilo, pertanto, l'atto in questione non incide sulle soluzioni di carattere generale adottate dal dirigente in relazione all'organizzazione dell'ufficio (articolazione interna, obiettivi o attività), che costituiscono l'oggetto delle citate modalità di relazioni sindacali.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M3

E' possibile, sulla base di accordi avvenuti in sede di contrattazione integrativa di amministrazione, attivare un successivo tavolo contrattuale per centri di costo?

In proposito, si osserva che, fermo restando l'unico livello della contrattazione collettiva integrativa di amministrazione, essa, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL sottoscritto il 16 febbraio 1999, risulta così articolata:

- a livello di singola amministrazione, con i soggetti di cui all'art. 8, comma 1 del medesimo CCNL (ossia con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto);
- presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU, con i soggetti di cui all'art. 8, comma 2 (ossia le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL).

In relazione a tale ultimo alinea, la contrattazione integrativa, pertanto, avviene nelle sedi di posto di lavoro individuate sulla base delle mappature effettuate da ciascuna amministrazione al fine delle elezioni delle RSU.

Al riguardo, invece, non rileva che tale sede possa essere definita come "centro di costo", essendo questo un fatto esclusivamente organizzativo.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M2

Può un'organizzazione sindacale territoriale o la RSU richiedere l'interpretazione autentica delle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali?

Le organizzazioni territoriali e la RSU non possono chiedere l'interpretazione delle disposizioni contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali.

Tale procedura, infatti, ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 16 febbraio 1999 che recepisce l'art. 49 del d.lgs. n. 165 del 2001, può essere attivata solo dai soggetti firmatari del CCNL in relazione all'emergere, nella fase di applicazione dei contratti collettivi, di problematiche interpretative. Tali problematiche, di carattere generale, non possono essere attinenti a singole vertenze locali, ma devono discendere da una contrastante valutazione, tra le parti, di specifiche disposizioni contrattuali, il cui significato viene così ad essere messo in discussione nell'intero comparto.

L'eventuale accordo, che viene stipulato a livello nazionale secondo le procedure previste dall'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto di riferimento

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M1

A chi spetta l'interpretazione autentica delle clausole dei contratti integrativi?

In via generale, l'interpretazione degli accordi compete alle parti che li hanno sottoscritti. Di conseguenza, anche nel caso del contratto integrativo di amministrazione, sono i soggetti firmatari dello stesso che, avendo partecipato alla fase negoziale di definizione delle singole disposizioni, possono fornire la corretta interpretazione del relativo contenuto.

Da quanto sopra si evince che le parti negoziali firmatarie del Contratto collettivo di livello nazionale non possono fornire alcun chiarimento in merito alle clausole adottate in sede di contrattazione integrativa.

Contrattazione collettiva integrativa (3 oggetti)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M142

Qual è il periodo di riferimento del contratto integrativo?

Il periodo temporale di riferimento per i contratti decentrati deve essere identico a quello che caratterizza i contratti collettivi nazionali. Pertanto, finora il contratto integrativo ha avuto durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica, come precisato anche all'art. 4 del CCNL del 12 giugno 2003 ma, quando verrà attuato il nuovo modello contrattuale previsto dall'Accordo del 22 gennaio 2009 e dall'Intesa del 30 aprile 2009, anche per il contratto integrativo il periodo di validità sarà di tre anni.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M141

E' previsto un numero massimo per la composizione della delegazione trattante di parte sindacale? Devono partecipare anche i rappresentanti delle Confederazioni sindacali?

In via preliminare, va richiamata l'attenzione sull'art. 8 del CCNL del 16 febbraio 1999**,** che ha individuato, come soggetti titolari della contrattazione integrativa a livello di singola amministrazione centrale, i componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché le R.S.U. e le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL, per le trattative di posto di lavoro. A completamente di tale aspetto, va anche segnalata la delibera n. 15 del 19 marzo 2009 dell' Aran, che ha fornito ulteriori precisazioni in materia di composizione delle delegazioni trattanti. Pertanto, in relazione alle citate disposizioni, si evince chiaramente che le Confederazioni sindacali sono escluse dalla contrattazione integrativa, nell'ambito della quale, pertanto, non è prevista la partecipazione dei relativi rappresentanti. La *ratio* di tale scelta sta nel fatto che queste ultime hanno una competenza di carattere generale, che è trasversale a tutti i settori lavorativi, mentre la contrattazione integrativa è preordinata a trattare materie legate alla specifica realtà organizzativa e funzionale di ciascun posto di lavoro. Del resto il ruolo di raccordo tra il contratto collettivo nazionale e il contratto integrativo (il c.d. principio del collegamento negoziale) viene garantito

dalla partecipazione alla contrattazione in sede di amministrazione dei soggetti sindacali firmatari del contratto nazionale. Sul numero dei "rappresentanti sindacali" il contratto non individua, né poteva farlo, criteri e parametri diretti a definire la consistenza numerica dei componenti della delegazione sindacale. Tale aspetto non viene definito neanche per la delegazione datoriale nell'ottica di tutelare la più ampia autonomia delle parti nella scelta dei propri rappresentanti, che dovranno essere individuati, anche sotto il profilo numerico, in relazione agli interessi da tutelare.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M140

L'organizzazione sindacale rappresentativa nella scelta dei propri rappresentanti in seno alla delegazione trattante nella contrattazione integrativa è tenuta al rispetto di criteri vincolanti?

L'organizzazione sindacale rappresentativa ammessa alle trattative della contrattazione integrativa può liberamente designare i soggetti abilitati a partecipare al negoziato, mediante la specifica procedura dell'accredito prevista dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (11 OGGETTI)

Periodo di prova (6 oggetti)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M145

Come vengono conteggiate le assenze dal servizio nel periodo di prova?

L'art. 14 bis, comma 2, del CCNL del 16 maggio 1995**,** introdotto dall'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997, prevede espressamente che "ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato". Tale disposizione evidenzia che tutte le assenze effettuate dal dipendente nei giorni in cui era dovuta la prestazione determinano il prolungamento del periodo di prova stesso.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M144

L'amministrazione può rinunciare a sottoporre il dipendente neoassunto al periodo di prova?

Il principio della sottoposizione del personale neoassunto (dirigente e non dirigente) ad un periodo di prova è previsto dall'art. 2096 del codice civile per tutti i lavoratori ed è ripreso dai contratti collettivi di lavoro dei dipendenti pubblici. Sotto tale profilo, infatti, l'art. 14 bis del CCNL del 16 maggio 1995 (introdotto dall'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997) precisa che "il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova…", di cui viene definita la durata. Il medesimo CCNL prevede un unico caso di deroga a tale principio, che è quello relativo ai dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica. Pertanto un'Amministrazione che decidesse di rinunciare o ridurre il periodo di prova di un dipendente, sarebbe in contrasto con le regole contrattuali.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M143

E' possibile modificare la durata del periodo di prova?

La durata del periodo di prova è quella stabilita dall' art. 14 bis del CCNL del 16 maggio 1995, introdotto dall'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997**.** Tale istituto è stato, successivamente modificato dall'art. 17, comma 5 del CCNL del 16 maggio 2001. In ogni caso la durata dello stesso non può essere ridotta dalle singole amministrazioni. In tal senso le clausole richiamate sono tassative e non consentono deroghe al riguardo.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M9

In caso di passaggio da un'amministrazione ad un'altra per mobilità, il dipendente deve effettuare nuovamente il periodo di prova?

Al riguardo occorre precisare che la mobilità, per sua natura, non comporta la novazione del rapporto di lavoro, ma piuttosto implica la prosecuzione con un nuovo datore di lavoro del rapporto precedentemente instaurato. Sotto tale profilo, pertanto, l'effettuazione di un nuovo periodo di prova non sembra essere coerente con la portata dell'istituto, né del resto la disciplina contrattuale prevede tale possibilità per l'amministrazione ricevente.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M8

In caso di recesso da parte del dipendente durante il periodo di prova, sussiste il diritto per lo stesso ad avere pagate le ferie maturate e non godute?

Il CCNL integrativo sottoscritto il 22 ottobre 1997 e modificato dall'art. 17, comma 5, del CCNL integrativo, sottoscritto il 16 maggio 2001, all'art. 2 (che introduce l' art. 14/bis del CCNL 16 maggio 1995), comma 7 prevede espressamente che al dipendente, in caso di recesso, spetti la retribuzione fino all'ultimo giorno di servizio prestato (compresi i ratei relativi alla tredicesima mensilità, ove maturati) ed, inoltre, la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Si sottolinea che tale eventualità si verifica, ai sensi del comma 5 dell'art. 14/bis citato, solo dopo che sia decorsa la metà del periodo di prova, condizione necessaria per esercitare il diritto di recesso, senza obbligo di preavviso.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M7

In quali casi può essere sospeso il periodo di prova?

L'art. 14/bis del CCNL del 16 maggio 1995, introdotto dall'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997, al comma 2 prevede che ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato. Tale previsione comporta il fatto che tutte le assenze effettuate durante il suddetto periodo di prova hanno come diretta conseguenza il prolungamento dell'arco temporale di effettuazione della prova stessa. Ad ogni modo si precisa che i casi di sospensione in esame sono quelli individuati dal comma 3 del citato art. 14/bis ovvero le assenze per malattia e gli altri casi previsti dalla legge.

Ricostituzione del rapporto di lavoro (5 oggetti)

29.07.2015 M_250_Orientamenti_applicativi

In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001, a quanti giorni di ferie ha diritto il dipendente?

In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001, al dipendente a tempo pieno, in quanto già titolare di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la medesima amministrazione, spettano, per i primi tre anni di servizio, 26 giorni di ferie in caso di articolazione di lavoro su cinque giorni alla settimana e 28 se tale articolazione è su sei giorni settimanali (art. 19, comma 5, del CCNL del 16 maggio 1995), Al riguardo si ribadisce che solo nell'ipotesi di vincita di un pubblico concorso, comportante la novazione del rapporto di lavoro, i suindicati dipendenti non possono fruire delle ferie maturate e non godute nel precedente rapporto di lavoro, anche se provenienti dalla stessa amministrazione. In proposito, sembra utile richiamare quanto precisato dalla Corte dei Conti (sez. contr., 30 aprile 1993, n. 71) la

quale, pur ritenendo che sussistano due distinti rapporti, afferma che : "... l'istituto della riammissione in servizio del dipendente pubblico cessato dall'impiego per dimissioni - 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."

23/04/2015 M_229_Orientamenti_applicativi

In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001, a quanti giorni di ferie ha diritto il dipendente?

R. In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001, al dipendente a tempo pieno, in quanto già titolare di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la medesima amministrazione, spettano, per i primi tre anni di servizio, 26 giorni di ferie in caso di articolazione di lavoro su cinque giorni alla settimana e 28 se tale articolazione è su sei giorni settimanali (art. 19, comma 5, del CCNL del 16 maggio 1995), Al riguardo si ribadisce che solo nell'ipotesi di vincita di un pubblico concorso, comportante la novazione del rapporto di lavoro, i suindicati dipendenti non possono fruire delle ferie maturate e non godute nel precedente rapporto di lavoro, anche se provenienti dalla stessa amministrazione. In proposito, sembra utile richiamare quanto precisato dalla Corte dei Conti (sez. contr., 30 aprile 1993, n. 71) la quale, pur ritenendo che sussistano due distinti rapporti, afferma che : "... l'istituto della riammissione in servizio del dipendente pubblico cessato dall'impiego per dimissioni - 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."

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M146

Un dipendente collocato a riposo a domanda, prima del raggiungimento dei limiti di età, può chiedere di essere riammesso in servizio ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001?

L'ipotesi di un dipendente che chiede di essere collocato a riposo, prima del compimento dei limiti di età, rappresenta un caso di dimissioni volontarie quindi rientra nei casi previsti dall'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001**,** relativo alla ricostituzione del rapporto di lavoro.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M11

L'art. 15 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, ha limitato la portata dell'istituto della riammissione rispetto all'art. 132 del T.U. n. 3 del 1957? Ed è possibile riammettere in servizio un dipendente cessato dall'Amministrazione per mobilità o passaggio ad altre amministrazioni, ecc.?

In via preliminare occorre precisare che l'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001, nel ridefinire l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, ha in effetti ridotto , rispetto all'art. 132 del T.U. n. 3 del 1957, le ipotesi per le quali è possibile riammettere in servizio un dipendente che ha interrotto il rapporto di lavoro, limitandone l'applicazione solo ai casi di dimissioni o di risoluzione per motivi di salute. In proposito la scelta contrattuale si fonda sulla circostanza che le altre motivazioni contenute nel citato T.U. rientrano nelle ipotesi di recesso da parte dell'amministrazione e che, pertanto, sembrerebbe illogico ipotizzare che un' amministrazione dopo aver risolto il rapporto di lavoro con un dipendente, pervenga alla determinazione di riammetterlo in servizio. Ciò soprattutto nei casi in cui si ravvisano anche gli estremi per l'applicazione delle sanzioni disciplinari (ad es. mancato rientro in servizio senza giustificato motivo entro il termine prefissato).

Inoltre non è possibile estendere l'applicazione del citato art. 15 ad altri casi quali l'opzione, la mobilità, il passaggio ad altre amministrazioni, in quanto questi ultimi istituti si fondano su presupposti giuridici del tutto diversi da quelli per i quali è prevista la riammissione in servizio.

Infatti gli stessi non determinando per il dipendente alcuna cessazione dal rapporto di lavoro, non comportano una novazione dello stesso, che mantiene una linea di sostanziale continuità, quand'anche si verifichi una modifica dell'amministrazione di appartenenza.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M10

E' possibile corrispondere la retribuzione individuale di anzianità (RIA) al personale riammesso in servizio ai sensi dell'art. 15 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

In proposito occorre osservare che la cessazione dal servizio implica l'interruzione di qualsiasi rapporto tra il dipendente e l'Amministrazione e, conseguentemente, la successiva riammissione si configura come una assunzione *ex novo*. Per tale motivo non sembra possibile potersi riconoscere al dipendente riammesso l'anzianità pregressa, neanche sotto il profilo degli eventuali trattamenti economici ad essa collegati.

Di conseguenza il citato art. 15 del CCNL integrativo garantisce al dipendente che chieda di rientrare in servizio esclusivamente la ricollocazione nella medesima area, posizione economica e profilo professionale in cui era inquadrato all'atto delle dimissioni dall'impiego, mentre nulla aggiunge per quanto attiene alla corresponsione degli altri emolumenti eventualmente in godimento all'atto delle dimissioni. In tal senso si è espressa anche la Corte Costituzionale, con sentenza n. 344 del 22 luglio 1999.

Ad ulteriore conferma di ciò, si osserva che, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 21 febbraio 2001 relativo al secondo biennio economico 2000-2001, i risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità in godimento del personale comunque cessato dal servizio confluiscono sul Fondo Unico di Amministrazione, per cui le risorse precedentemente utilizzate per l'erogazione a detto personale della R.I.A. non sono più disponibili per l'Amministrazione.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (7 OGGETTI)

Sistema di qualificazione (1 oggetto)

04/09/2012 Orientamenti_applicativi_M209

L'area della vicedirigenza può essere istituita in via automatica dalle amministrazioni interessate oppure è necessario che la stessa venga preliminarmente regolata dai CCNL?

Al riguardo, si richiama il disposto dell' art. 17 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che demanda in via esclusiva alla contrattazione collettiva la disciplina dell' istituzione della vicedirigenza. In realtà finora la contrattazione nazionale, pur avendo affrontato la materia nel quadro delle problematiche relative alle elevate professionalità, non è ancora pervenuta alla concreta regolamentazione della stessa.

Infatti, con il CCNL del 14 settembre 2007, le parti, in considerazione della particolare complessità e delicatezza della questione, avevano rinviato ad una coda contrattuale la trattazione della già segnalata tematica delle elevate professionalità, al fine di analizzare tutte le discipline previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge, ivi compresa quella in esame. Le difficoltà di portare a conclusione il quadriennio contrattuale 2006-2009, peraltro ancora non definitivamente chiusa,hanno poi di fatto impedito di attivare tale specifica sessione negoziale, in relazione alla quale è anche necessario uno apposito atto di indirizzo. In aggiunta a ciò, occorre far presente che "il blocco della contrattazione" per tre anni, attuato per effetto della legge n.122 del 2010, non ha consentito di disciplinare la materia neanche nell'ambito del successivo contratto nazionale di lavoro, atteso che la relativa tornata contrattuale che non è mai stata avviata. Ad ogni buon fine, si segnala che in riferimento alla tematica della vicedirigenza sono intervenute alcune pronunce giurisprudenziali di rigetto delle pretese avanzate dai dipendenti potenzialmente coinvolti nell'attuazione di tale istituto. In particolare, il Tribunale Civile di Roma (sentenze nn. *21125/2007* e 5597/2008) non ha riconosciuto l'inquadramento automatico dei ricorrenti nella qualifica di vice dirigente, ritenendo indispensabile l'istituzione, in via

preliminare, dell'area della vice dirigenza da parte dei CCNL e il TAR Lazio (sentenze nn. 3783/2008; *3784/2008;* 3788/2008), nell'ambito di controversie aventi ad oggetto l'annullamento dell'atto di indirizzo, inviato dal Comitato di settore all' Aran, per il rinnovo del contratto del personale non dirigente del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006-2009, ha dichiarato i singoli lavoratori carenti di legittimazione ad agire in relazione alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'art. 40 del citato d.lgs. n. 165 del 2001.

Progressioni economiche (3 oggetti)

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M15

In caso di percorsi formativi con esame finale, occorre prevedere una soglia minima di votazione per considerare superato l'esame finale?

Nel quadro dei principi di equità e obiettività delineati dal CCNL, la prova conclusiva dei corsi di qualificazione e di aggiornamento è, pertanto, finalizzata ad accertare l'avvenuta acquisizione, mediante la citata attività formativa, delle conoscenze necessarie per l'espletamento dei compiti e delle funzioni previste dal profilo della posizione economica più elevata.

In tale contesto, la mancata previsione di una votazione minima per ritenere superato l'esame finale vanificherebbe la presenza di tale elemento di verifica e di selezione.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M14

Ai fini dei passaggi all'interno del sistema di classificazione come va valutato il requisito dell'esperienza professionale maturata in contesti lavorativi diversi dalla pubblica amministrazione?

In via preliminare occorre far presente che il CCNL ha demandato alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per le progressioni, al fine di consentire alle parti di operare in piena autonomia le scelte più adeguate alle esigenze e alla realtà organizzativa di ogni amministrazione.

Infatti, la finalità del sistema di progressioni verticali all'interno del nuovo sistema di classificazione del personale è quella di valorizzare le

figure professionali che hanno acquisito una maggiore capacità professionale ed un miglioramento qualitativo nell'espletamento delle mansioni relative al profilo di appartenenza.

Al riguardo, vanno considerati due aspetti: il primo, connesso alla peculiarità di ciascun profilo, implica il conseguimento di una maggiore conoscenza e padronanza della specifica attività svolta, il secondo, più generale, si riferisce alle logiche e alle modalità operative relative all'esercizio delle pubbliche funzioni, che non può prescindere dal contesto nel quale si opera.

In tal senso non sembra, pertanto che possa essere presa in considerazione l'esperienza professionale acquisita presso enti o istituzioni diversi dalla pubblica amministrazione, anche se le attività precedentemente svolte corrispondono a quelle del profilo di appartenenza.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M13

Qual è la decorrenza dell'attribuzione delle posizioni economiche di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL del 14 settembre 2007?

Secondo l'art. 18, comma 2 del CCNL, le progressioni economiche decorrono dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Accesso e inquadramento (3 oggetti)

04/09/2012 Orientamenti_applicativi_M208

E' possibile inquadrare nell'area sottostante o in un profilo collocato in una posizione economico-giuridica inferiore un dipendente su sua espressa richiesta o, comunque, con il suo consenso?

Secondo la giurisprudenza, la ricollocazione in un'area inferiore o l'utilizzo del dipendente in mansioni individuate in una area inferiore può avvenire solo in casi eccezionali e per i quali non sembra essere sufficiente il puro e semplice accordo delle parti. Infatti il rischio è quello di configurare una ipotesi di demansionamento espressamente vietata dall'art. 2103 del codice civile. Inoltre, non solo un simile accordo non sarebbe valido, in quanto, come già sopra precisato, sarebbe in contrasto con il citato art. 2103, ma potrebbe essere

successivamente impugnato dal lavoratore, anche in caso di assenso dello stesso, nel termine di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M16

L'attività di assistenza in materia di profili professionali prevista dall'art. 7, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2007 può essere estesa anche alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL?

Al riguardo si fa presente che l'attività di assistenza alle amministrazioni di ciascun comparto è espressamente prevista tra i compiti istituzionali dell'ARAN dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001. Tale attività, quindi, configurandosi come un confronto di parte datoriale, non può essere estesa anche alle organizzazioni sindacali rappresentative in sede di amministrazione, che quindi non possono partecipare agli incontri all'uopo predisposti.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M12

I dipendenti che, a seguito di passaggio interno, conseguono una nuova posizione (giuridica oppure economica) devono sottoscrivere un contratto individuale di lavoro?

In proposito, per i dipendenti che abbiano già sottoscritto un contratto individuale ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16 maggio 1995, non sembra esserci alcun obbligo di stipula di un nuovo contratto. Ciò anche in relazione a quanto previsto nel d. lgs. n. 152 del 1997, laddove si dispone che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore le eventuali modifiche del rapporto di lavoro, intervenute dopo l'assunzione, relative ad elementi del contratto di lavoro che non derivino direttamente da disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali. Si ritiene, infatti, che, nei casi indicati dal citato decreto legislativo, possano essere ricomprese anche le eventuali modifiche correlate alla realizzazione di una progressione sia giuridica che economica.

RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE (13 OGGETTI)

Rapporto di lavoro a tempo parziale (12 oggetti)

09/01/2015 M_214_Orientamenti_applicativi

E' possibile attribuire il buono pasto al dipendente in part-time orizzontale che effettua la pausa di 30 minuti e almeno 3 ore di lavoro supplementare?

R. L'art. 4, comma 3, dell'Accordo per la corresponsione dei buoni pasto del 30.04.1996, consente l'attribuzione del buono pasto, per la giornata lavorativa in cui i dipendenti, dopo l'orario ordinario di lavoro, effettuino una pausa di 30 minuti e almeno 3 ore di lavoro straordinario.

Si ritiene che la normativa in esame possa essere applicata anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, nel caso in cui lo stesso venga chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare. In proposito, però, si segnala che il ricorso al lavoro supplementare deve avvenire nel rispetto dei limiti e delle condizioni indicate dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 16.05.2001, di seguito riportate:

- nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana;
- per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise.

Pertanto, con riferimento alle singole fattispecie, si dovrà verificare se la percentuale di part-time effettuata dal dipendente consenta l'espletamento di tre ore di lavoro supplementare (oltre alla pausa) e, quindi, l'applicazione della disposizione sulla corresponsione del buono pasto prima richiamata.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M150

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e con prestazione lavorativa non superiore al 50%, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale sia subordinata che autonoma ?

La normativa vigente e l'art. 21 del CCNL del 16 febbraio 1999 prevedono che i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e con prestazione lavorativa non superiore al 50%, possano svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, espressamente indicate come alternative dal comma 58 dell'art. 1 della Legge n. 662/1996. L'applicazione concreta di tale possibilità incontra un limite invalicabile, peraltro indicato dai successivi commi della medesima disposizione contrattuale, costituito dall'accertata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente, sia autonoma che subordinata, con quella specifica di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'Amministrazione Pubblica.

L'Amministrazione è altresì tenuta ad individuare le attività che potrebbero interferire con i propri compiti istituzionali nonché alla valutazione in concreto dei singoli casi.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M149

Quali istituti vanno riproporzionati in caso di part-time orizzontale?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, comportando una riduzione della prestazione resa dal lavoratore, implica un riproporzionamento degli istituti del rapporto di lavoro che viene effettuato prendendo in considerazione differenti elementi (giorni o ore) a seconda della tipologia di part-time (art. 23 CCNL 16 maggio 2001).

Al fine di meglio chiarire, si riporta l'esempio un dipendente che abbia un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e che usufruisca dei tre giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 in questo caso si possono verificare due fattispecie:

a) il lavoratore chiede la fruizione in giornate dei permessi in oggetto - in tal caso non occorre operare alcun riproporzionamento ed al dipendente competeranno tre giorni di

assenza, indipendentemente dal numero di ore lavorative che lo stesso avrebbe dovuto prestare nella singola giornata;

b) il lavoratore, chiede il godimento in ore dei permessi in parola - in questa ipotesi, come precedentemente anticipato, occorrerà riproporzionare il numero massimo delle ore concedibili mensilmente (18) in relazione alla percentuale di part-time lavorato.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M25

Come vanno calcolate le ferie spettanti ad un lavoratore con rapporto di lavoro di tipo part-time orizzontale, verticale o misto?

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, poiché la prestazione lavorativa viene resa in tutti i giorni della settimana, al lavoratore continuano a competere le stesse giornate di ferie previste per i dipendenti a tempo pieno, ovvero 32+4 o 28+4 a seconda che l'articolazione oraria sia, rispettivamente, su 6 o 5 giorni settimanali.

Al contrario, laddove il dipendente fruisca di un part-time di tipo verticale, le ferie devono essere riproporzionate in relazione al numero di giornate lavorative prestate nell'anno, rispetto a quelle che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare se il suo rapporto di lavoro fosse stato a tempo pieno. Conseguentemente il numero di giornate di ferie da prendere a base di tale riproporzionamento (32+4 o 28+4) dipende dalla tipologia di articolazione oraria ricoperta dal lavoratore prima della richiesta del part-time (6 giorni o 5 giorni settimanali), la quale è, comunque, direttamente correlata all'organizzazione interna dell'ufficio.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M24

Come vanno riproporzionati gli istituti normativi per il personale con rapporto di lavoro di tipo part-time verticale?

A tal proposito, in via preliminare, occorre precisare che il principio della proporzionalità è insito nello stesso rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto la sua *ratio* sembra rinvenirsi nella necessità di mantenere un quadro di generale equilibrio delle tutele previste per i dipendenti a prescindere dalla diversità delle tipologie del rapporto di

lavoro instaurato. Una diversa interpretazione comporterebbe un ingiustificato vantaggio per il personale in part-time, con la conseguente penalizzazione dei dipendenti a tempo pieno.

Proprio per queste considerazioni la regolamentazione del tempo parziale ha previsto, sin dal primo CCNL del 16 maggio 1995, l'applicazione di tale criterio che, anche se non esplicitamente disciplinato, viene richiamato nella parte dell'art. 15, comma 7, in cui si fa riferimento all'applicabilità al personale a tempo parziale degli istituti contrattuali compatibili, tenendo conto "della ridotta durata della prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento".

La suddetta disciplina è stata confermata nel CCNL del 16 febbraio 1999, mentre soltanto nel successivo contratto integrativo del 16 maggio 200l, anche a seguito della legge n. 61 del 2000, la volontà contrattuale ha optato per un intervento più ampio sulla materia. Questa scelta è stata determinata dall'esigenza di fornire un quadro normativo di maggiore chiarezza in considerazione della diffusione di tale tipologia di rapporto di lavoro per effetto dell'emanazione di provvedimenti legislativi diretti ad incentivare il part-time nelle pubbliche amministrazioni, anche attraverso il reclutamento diretto del personale in questione.

Nel merito, l'art. 23, comma 11, del citato CCNL integrativo del 16 maggio 2001, ha previsto, in via generale, che il personale con rapporto di lavoro di tipo part-time verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno e che il medesimo criterio si applica per il computo delle altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, incluse le assenze per malattia.

Pertanto anche i permessi retribuiti, i tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, le assenze dovute a malattia, il periodo massimo di conservazione del posto, ecc. vanno rideterminati tenendo conto di tale criterio.

Il medesimo comma 11 dell'art. 23 summenzionato detta però delle deroghe alla regola generale relativamente, ad esempio, al permesso per matrimonio, al congedo parentale, ai permessi per maternità ed ai permessi per lutto.

Essi spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, ovvero qualora l'elemento che dà titolo alla richiesta di assentarsi dal servizio si verifichi in periodo lavorativo (ad esempio, il dipendente in part-time che lavora sei mesi all'anno ha diritto al

permesso per matrimonio se si sposa nei sei mesi in cui presta servizio).

Tali istituti non vanno, dunque, in alcun modo ridotti, ma vanno concessi con le medesime modalità e regole con cui si concedono per il personale a tempo pieno.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M23

Quale è la modalità di calcolo delle ferie per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, qualora l'attività lavorativa sia prestata in due giorni settimanali per complessive 18 ore?

L'art. 23 del CCNL del 16 febbraio 1999, successivamente confermato dall'art. 23 del CCNL del 16 maggio 2001, ha previsto espressamente che i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate, e quindi, nel caso di attività lavorativa prestata in due giorni settimanali per complessive 18 ore, al dipendente spettano ferie in misura pari a 2/5 di quelle previste per il personale a tempo pieno con prestazione lavorativa articolata su 5 giorni. Tale calcolo, quindi viene effettuato sulla base alle giornate di lavoro prestate e non con riferimento alla percentuale dell'attività lavorativa (nel caso in esame il 50%).

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M22

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, come devono essere calcolati i permessi per lutto?

Come è noto, l'art. 23, comma 11, del CCNL del 16 maggio 2001 ha espressamente previsto che i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi. Pertanto, in caso di part-time verticale, il periodo concedibile non viene riproporzionato, ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno, facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel medesimo periodo richiesto.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M21

In caso di personale con rapporto di lavoro part-time, sia orizzontale che verticale, i tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 devono essere riproporzionati o competono sempre per intero?

In merito si precisa che la disciplina è diversa a seconda del tipo di articolazione oraria della prestazione lavorativa. In particolare:

- per il personale in part-time orizzontale il beneficio compete per intero;
- per i dipendenti con contratto di lavoro di tipo part-time verticale, invece, si applica l'art. 23, comma 11, 3 periodo, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 che stabilisce il riproporzionamento delle assenze previste dalla legge e dal CCNL, diverse da quelle espressamente individuate nel medesimo comma 11, applicando il criterio indicato per la quantificazione di ferie e festività soppresse.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M20

In caso di personale con rapporto di lavoro parziale di tipo verticale, come deve essere effettuato il computo dei giorni di assenza per malattia finalizzato ad un'eventuale decurtazione dell'indennità di amministrazione? In particolare, cosa accade quando il dipendente presenta due certificati consecutivi per i soli giorni in cui era dovuta la prestazione lavorativa?

Relativamente alla problematica oggetto del quesito occorre osservare, in via preliminare, che, per quanto attiene all'indennità di amministrazione, l'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 6, comma 2 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, dispone che qualora il periodo di assenza per malattia sia pari o superiore a 15 giorni di calendario, detta indennità compete per intero.

Tale periodo di 15 giorni è connesso all'episodio morboso nel suo complesso e costituisce l'arco temporale di riferimento utilizzato ai fini della valutazione della gravità dello stesso, laddove *la ratio* della norma trova il suo fondamento sull'esigenza di garantire, in caso di

malattie di particolare serietà, il massimo della tutela e quindi anche quella economica.

Per il personale con rapporto a tempo parziale verticale, pertanto, sembrerebbe opportuno effettuare la decurtazione dell'indennità di amministrazione, nella misura spettante, qualora la certificazione medica preveda, per l'episodio morboso in corso, un periodo di tempo inferiore a 15 giorni di calendario.

Nel caso di più certificati medici consecutivi rilasciati solo per i giorni per i quali il dipendente in part-time è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa, senza ricomprendere le giornate intermedie non lavorate, si ritiene che essi vadano considerati separatamente, in quanto attestano eventi morbosi distinti.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M19

In caso di part-time verticale, come vanno conteggiati i periodi di assenza per congedo parentale (ex astensione facoltativa)?

L'art. 23, comma 11, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, prevede che "il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi,…".

Elemento comune a tutti questi istituti è la modalità con cui essi vengono conteggiati, ossia facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto. Di conseguenza, in caso di part-time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato e i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno.

Nel caso in questione, l'art. 10, comma 2, lett. e) del CCNL del 16 maggio 2001 prevede che "*i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), 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*"

Di conseguenza le assenza dovute a congedo parentale, si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente l'effettivo rientro in servizio.

Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

MA 15	ME 16	GI 17	VE 18	SA 19	DO 20	LU 21	MA 22	ME 23	GI 24	VE 25	SA 26	DO 27	LU 28	MA 29
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	rientro in servizio

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M18

Il personale in part-time al 50% può svolgere una attività lavorativa extraistituzionale presso un'altra pubblica amministrazione? Qual è il significato della clausola contenuta nell'art. 21, comma 6 del CCNL del 16 febbraio 1999?

In merito al quesito proposto, appare inequivocabile che la vigente normativa legislativa e contrattuale consente al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale la possibilità di svolgere un'altra attività lavorativa e professionale sia dipendente che autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali: l'unico limite è costituito dall'accertata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente e quella specifica di servizio.

Le attività suscettibili di realizzare situazioni di conflitto di interessi possono essere definite preventivamente dall'Amministrazione interessata mediante propri atti interni ovvero essere accertate al momento in cui viene presentata dal dipendente la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene alla segnalata formulazione della clausola contrattuale di cui al comma 6 del citato art. 21 relativa al generico divieto di svolgere l'attività predetta presso un'altra pubblica amministrazione, la stessa sembra essere riferita all'ipotesi di cumulo degli impieghi pubblici con rapporto di lavoro subordinato e non alle eventuali forme di consulenze, collaborazioni e simili svolte senza vincolo alcuno di subordinazione presso altre amministrazioni pubbliche. In tale ultimo caso si rammenta, altresì, che tali attività necessitano delle relativa autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Si precisa, inoltre, che sulla tematica oggetto del presente quesito è stata emanata dal Dipartimento della funzione pubblica la circolare n. 6 del 1997.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M17

Come vanno calcolati nelle dotazioni organiche i contingenti destinati al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale?

In proposito, si fa presente che le disposizioni del CCNL del 16 febbraio 1999, come modificato dal CCNL integrativo del 16 maggio 2001, hanno inteso adeguare la disciplina contrattuale del part-time ai provvedimenti legislativi vigenti.

In particolare con il primo CCNL, all'art. 21, è stata ampliata la possibilità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale, mantenendo però, il limite del 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizione economiche, limite che può essere elevato nei casi previsti dal comma 13 del medesimo articolo.

Occorre, inoltre, considerare, che ai sensi delle più recenti leggi finanziarie, tale tipologia di rapporto di lavoro deve essere necessariamente prevista dalle amministrazioni nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale sia con riferimento alla trasformazione dei posti del personale già in servizio a tempo pieno sia con riferimento alle nuove assunzioni di personale.

In tale quadro, anche al fine di evidenziare la *ratio* della suindicata norma contrattuale, sembra utile sottolineare che l'istituto in questione persegue obiettivi diversi in relazione alle predette modalità di applicazione: infatti l'operazione di trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale per il personale già in servizio è finalizzata al risparmio della spesa complessiva per il personale, ai sensi della legge 662/96, mentre l'effettuazione di nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale è diretta a favorire l'occupazione.

Rapporto di lavoro a termine (1 oggetto)

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M26

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato può usufruire dei permessi di studio di cui all'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001?

In merito occorre premettere che il CCNL garantisce ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato la tutela prevista dalle vigenti norme legislative, in quanto gli stessi sono destinatari del medesimo trattamento economico e giuridico del personale a tempo indeterminato, con l'esclusione di quegli istituti che non sono coerenti con la temporaneità della prestazione richiesta.

Per quanto sopra si ritiene che l'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001, che espressamente prevede che destinatari della norma sono i "*dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*", non è applicabile ai lavoratori con rapporto di lavoro a termine.

Va, infine, osservato che tale istituto non è tra quelli che l'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 demanda alla contrattazione integrativa e, pertanto, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d. lgs. 165 del 2001, le eventuali clausole dei contratti integrativi difformi o in contrasto con il summenzionato art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 sono nulle e non possono essere applicate.

ORARIO DI LAVORO (20 OGGETTI)

Orario di lavoro (2 oggetti)

23/04/2015 M_231_Orientamenti_applicativi

Qualora un corso di formazione, organizzato dall'amministrazione, si protragga al di là dell'orario d'obbligo giornaliero del dipendente, è possibile riconoscere a quest'ultimo il pagamento dello straordinario o un riposo compensativo corrispondente al numero effettivo di ore di corso eccedenti?

L'art. 25, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2007 stabilisce che "*il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione, è considerato in servizio a tutti gli effetti……*" e "*che i corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro*". La norma, pertanto, in modo inequivocabile qualifica le ore in cui si attua l'iniziativa formativa come "lavorative", con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario. Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M151

Il sabato può essere considerato come giornata di riposo settimanale, in presenza di un orario articolato su cinque giorni dal lunedì dal venerdì?

Nel caso di 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".

Turnazioni (5 oggetti)

09.07.2015 M_249_Orientamenti_applicativi

Il personale turnista, che svolge attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro in turno, può percepire sia l'indennità di turno che il compenso per lavoro straordinario?

In merito alla suddetta questione, si fa presente, in via preliminare che, ai sensi dell'art. 1 del CCNL del 12/01/1996, l'orario di lavoro può essere articolato in turni qualora le altre tipologie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, in relazione a determinati tipi di funzioni e di uffici. Il turno, infatti, consiste in un avvicendamento del personale nelle varie fasce orarie in cui sono state organizzate le turnazioni stesse, con la possibilità di una parziale sovrapposizione tra personale subentrante e personale del turno precedente. Per quanto concerne il trattamento economico connesso all'istituto in esame, la normativa contrattuale prevede che per la prestazione resa in regime di turnazione venga corrisposta la cd. indennità di turno, che è diretta a remunerare, in modo specifico, la peculiarità di tale tipologia di orario.

Nell'ipotesi in cui vengano effettuate delle ore aggiuntive rispetto all'orario normale di lavoro, è consentito il ricorso al lavoro straordinario, in quanto non sussistono disposizioni contrattuali che ne vietano l'applicazione nei confronti del personale turnista. In proposito, tuttavia, si richiamano i principi dettati dalla disciplina negoziale in tema di lavoro straordinario e, in particolare, il divieto di utilizzo come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ed il carattere eccezionale delle situazioni che ne giustificano l'attuazione (art. 26 CCNL del 16.05.2001). Il rispetto dei predetti principi assume un rilievo ancora più significativo in relazione alle turnazioni che, come detto sopra, si concretizzano in un avvicendamento del personale, al fine di garantire la completa copertura delle attività per le quali sono state introdotte.

Dal quadro normativo appena descritto si evince che al dipendente potrà essere corrisposta l'indennità di turno per l'attività lavorativa resa in corrispondenza della durata della turnazione. Una volta terminato il turno, invece, le ore aggiuntive potranno essere remunerate esclusivamente come lavoro straordinario. Del resto, non

si rinviene la sussistenza di alcuna previsione contrattuale che giustifichi il cumulo dei due emolumenti per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro.

09/01/2015 M_216_Orientamenti_applicativi

Rientra nella disciplina delle turnazioni una fattispecie che, nell'ambito di un determinato ufficio o servizio, si concretizzi in una presenza giornaliera antimeridiana di alcune unità e pomeridiana di una sola unità?

R. L'art. 1, comma 2, lett. a) del CCNL del 12.01.1996, relativo alle tipologie dell'orario di lavoro, prevede che "*si considera in turno il personale che si avvicenda, … in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio*;".

Pertanto, la predetta disposizione individua, tra i criteri generali da osservare per l'adozione dell'orario di lavoro su turni, il principio dell'avvicendamento del personale. Tale principio, sebbene non comporti una rigida e matematica ripartizione dei turni antimeridiani e pomeridiani (nonché notturni ove richiesti dall'attività) tra i dipendenti, implica in ogni caso una equivalenza sostanziale tra le prestazioni lavorative mattutine e pomeridiane svolte in turnazione.

In considerazione di ciò, quindi, la tipologia di articolazione oraria in questione non corrisponde ad un regime di turnazioni.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M152

Una dipendente turnista può fruire del congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs.151/2001 nelle giornate di sabato e di domenica, lavorando normalmente in turno negli altri giorni?

L'articolazione dell'orario di lavoro su turni, prevista dall'art. 1 del CCNL del 12 gennaio 1996, consiste nell'avvicendare l'attività del personale coinvolto, in modo da coprire a rotazione l'intero arco temporale necessario a garantire la continuità dei servizi istituzionali di taluni specifici uffici. Pertanto, i dipendenti turnisti si possono trovare a dover lavorare, quale prestazione ordinaria, anche nei giorni festivi o non lavorativi. In particolare, qualora una dipendente voglia fruire del congedo parentale il sabato o la domenica, essendo tali giornate, secondo quanto premesso,a tutti gli effetti lavorative, le

stesse dovranno essere conteggiate nell'ambito del periodo massimo di congedo parentale previsto dalla legge.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M30

Il personale che svolge le turnazioni come articolazione dell'orario di lavoro basata su sessioni di lavoro di 12 h con successivo riposo di 24 h, ha diritto all'indennità di turno?

In via preliminare occorre rappresentare che l'Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12 gennaio 1996, prevede che le turnazioni costituiscono una particolare modalità di effettuazione dell'orario di lavoro, in quanto il ricorso alle stesse è possibile solo qualora le altre tipologie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

Il suindicato CCNL precisa, altresì, che l'adozione dell'orario di lavoro su turni deve essere riferita a definite tipologie di funzioni e di uffici ed implica l'avvicendamento del personale coinvolto al fine di coprire, a rotazione, l'intera durata del servizio.

Rientra, pertanto, nella autonomia e responsabilità delle amministrazioni individuare le attività per le quali è possibile tale articolazione oraria, pur nel quadro dei criteri previsti dal citato Accordo.

Tra questi ultimi, l'art. 1, comma 2, dell'Accordo medesimo prevede, al punto e) dello stesso comma, che all'interno di un arco temporale di 24 h deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 h consecutive.

La clausola in questione, pertanto, non definisce chiaramente la durata massima del turno, ma stabilisce un periodo di riposo minimo che, nell'arco temporale delle 24 ore, non deve essere inferiore alle dodici ore, lasciando intendere che le rimanenti dodici potrebbero essere destinate allo svolgimento dell'attività di servizio.

Da quanto sopra si evince chiaramente che le sessioni di lavoro di 12 h, che prevedano un riposo successivo di 24 h, sono configurabili quali turnazioni e pertanto i lavoratori assoggettati a tale disciplina di lavoro sono destinatari dell'indennità di turno con le modalità previste dalla contrattazione integrativa.

Si fa inoltre presente che, il CCNL del 16 febbraio 1999, demanda l'individuazione dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro

alla contrattazione integrativa, al fine di consentire i necessari adattamenti delle stesse alle esigenze delle singole amministrazioni pur nell'ambito dei principi generali stabiliti nel citato Accordo del 12 gennaio 1996.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M29

E' possibile articolare l'orario di lavoro in turnazioni di 12 ore in relazione a particolari attività?

In proposito sembra utile rappresentare che, ai sensi dell'Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro", del 12 gennaio 1996, la turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero, per cinque, sei o sette giorni, in relazione a specifiche e ben circoscritte funzioni e che a tale articolazione dell'orario di lavoro si fa ricorso qualora le modalità ordinarie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze del servizio.

In particolare, per gli aspetti che qui interessano, il citato Accordo, all'art. 1, nel definire i criteri generali per l'effettuazione delle turnazioni, al punto e) prevede che all'interno di un arco temporale di 24 ore "deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive".

La clausola in questione non stabilisce chiaramente la durata massima del turno, ma questo ultimo elemento si evince indirettamente dalla individuazione di un periodo di riposo minimo che, nell'arco temporale delle 24 ore, non deve essere inferiore alle dodici ore, lasciando intendere che le rimanenti dodici potrebbero essere destinate allo svolgimento dell'attività di servizio.

Nell'ambito di tale previsione di carattere generale, spetta, pertanto, alle singole amministrazioni, nell'esercizio della loro autonomia e responsabilità, stabilire le attività per le quali è configurabile tale specifica modalità di turnazione.

Si fa comunque presente che il CCNL del 16 febbraio 1999 demanda la materia dell'orario di lavoro alla contrattazione integrativa per quanto attiene all'individuazione dell'articolazione delle relative tipologie, che potranno essere adattate alle esigenze delle singole amministrazioni sempre nell'ambito dei principi generali enunciati nel suindicato Accordo.

Orario di lavoro flessibile (1 oggetto)

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M32

In ordine all'applicazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro, può un dipendente che non abbia completato l'orario ordinario giornaliero imputare al lavoro straordinario il completamento dell'orario d'obbligo?

La disciplina dell'orario flessibile è regolata dall'art. 3dell'Accordo sull'orario di lavoro del 12 gennaio 1996, nel quale viene specificato che possono essere previste, nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero, fasce di flessibilità in entrata o in uscita. Tale istituto, infatti, consiste nella possibilità riconosciuta al lavoratore di poter variare, nell'ambito di un periodo temporale prestabilito, l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera. Occorre, però, precisare che a ciascuna anticipazione o posticipazione in entrata deve corrispondere una anticipazione e posticipazione in uscita della medesima entità temporale, al fine di garantire il rispetto del regime orario stabilito per quella giornata lavorativa, a prescindere dal fatto che la stessa sia di sei o di nove ore. Va, inoltre, segnalato che la suindicata norma contrattuale dispone che venga, altresì, individuato l'arco temporale entro il quale tutto il personale deve assicurare la presenza in servizio. Sulla base di tali considerazioni, sembra utile evidenziare che l'attuazione della flessibilità in esame deve essere attentamente regolata in relazione alle articolazioni orarie giornaliere previste in ogni ufficio e non determina per il lavoratore la possibilità di modificare l'orario di lavoro di ciascun giorno secondo le sue esigenze personali. Pertanto, il dipendente che non abbia completato l'orario giornaliero ordinario non può, per sua scelta, imputare al lavoro straordinario il completamento dell'orario d'obbligo. Quest'ultimo istituto, come precisato all'art. 26 CCNL integrativo 16 maggio 2001, è destinato a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di copertura dell'orario di lavoro.

Recupero e riposi compensativi (1 oggetto)

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M36

In un'amministrazione 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 ?

In proposito occorre richiamare la circolare n. 8 del 1993, a suo tempo emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, 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, anche le assenze per sciopero non vanno rapportate ad ore, ma all'intera giornata, a prescindere del regime orario adottato per la stessa (sei o nove ore) e, conseguentemente, i dipendenti che vi hanno aderito non dovranno "recuperare" le ore di rientro pomeridiano non effettuate.

Inoltre, per quanto attiene ai profili economici, la decurtazione da operare sulla busta paga dei dipendenti interessati sarà pari all'importo previsto per una giornata di retribuzione, che va calcolata prendendo come base di riferimento quanto stabilito dall'art. 25, comma 3 del CCNL del 16 maggio 2001. La trattenuta oraria è, infatti, possibile solo nei casi di scioperi brevi previsti dall'art. 29 del CCNL del 16 maggio 2001.

Reperibilità (2 oggetti)

09/01/2015 M_215_Orientamenti_applicativi

Per la copertura di servizi essenziali attinenti alle funzioni giudiziarie, è possibile disporre, per la giornata del sabato, la reperibilità dei dipendenti con orario di lavoro articolato su cinque giorni?

R. L'art. 8, comma 1, del CCNL del 12.01.1996 consente alle amministrazioni di fare ricorso alla reperibilità "*durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro*". Pertanto, considerato che, sotto il profilo temporale, l'ambito di applicazione della reperibilità concerne momenti diversi ed ulteriori rispetto all'orario ordinario di lavoro, si ritiene che nel caso in esame possa trovare attuazione la predetta disposizione contrattuale. Resta fermo che per l'attivazione dell'istituto della reperibilità dovranno essere rispettati anche gli altri presupposti indicati dal predetto articolo.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M31

E' possibile concedere al personale in servizio di reperibilità in giornate festive, un riposo compensativo sia che venga chiamato ad intervenire sia che rimanga nello stato di attesa?

L'Accordo sulle "Tipologie degli orari di lavoro" del 12 gennaio 1996 stabilisce, all'art. 8, comma 5, che il diritto al riposo compensativo spetta soltanto quando il dipendente incaricato della reperibilità nella giornata festiva è chiamato ad espletare la propria attività lavorativa. Tale riposo viene concesso, previa esplicita richiesta del dipendente medesimo, solo in relazione alle ore effettivamente lavorate. Con riferimento a queste ultime, lo stesso potrà percepire, in alternativa, il corrispondente trattamento economico a titolo di lavoro straordinario.

Indicazioni generali (4 oggetti)

29.07.2015 M_251_Orientamenti_applicativi

Gli spostamenti da una sede all'altra di una amministrazione nell'ambito di una medesima città sono ricompresi nell'orario di lavoro?

Al riguardo occorre richiamare l'art. 4 del CCNL del 12 gennaio 1996 sulle "Tipologie dell'orario di lavoro", il quale prevede che " qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo della prestazione lavorativa è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro". Pertanto si ritiene che, qualora il dipendente di una amministrazione debba recarsi, per lo svolgimento della prestazione lavorativa, dalla sede ove

presta servizio ad un'altra sede della medesima struttura ovvero presso un'altra amministrazione ubicata nel medesimo ambito territoriale, il tempo necessario per lo spostamento da una sede all'altra (sia andata che ritorno) deve essere ricompreso nell'orario di lavoro.

23/04/2015 M_230_Orientamenti_applicativi

Gli spostamenti da una sede all'altra di una amministrazione nell'ambito di una medesima città sono ricompresi nell'orario di lavoro?

R. Al riguardo occorre richiamare l'art. 4 del CCNL del 12 gennaio 1996 sulle "Tipologie dell'orario di lavoro", il quale prevede che " *qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo della prestazione lavorativa è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro*". Pertanto si ritiene che, qualora il dipendente di una amministrazione debba recarsi, per lo svolgimento della prestazione lavorativa, dalla sede ove presta servizio ad un'altra sede della medesima struttura ovvero presso un'altra amministrazione ubicata nel medesimo ambito territoriale, il tempo necessario per lo spostamento da una sede all'altra (sia andata che ritorno) deve essere ricompreso nell'orario di lavoro.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M28

Come è possibile realizzare la riduzione dell'orario di lavoro a 35 h settimanali, ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 16 febbraio 1999?

La riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali può realizzarsi alle condizioni previste dall'art. 25 del CCNL 16.2.1999 e, precisamente, soltanto qualora il relativo costo sia fronteggiato con una proporzionale riduzione di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento dell'istituto in questione.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M27

E' possibile considerare tempo di lavoro, ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo sulle 'Tipologie di orario di lavoro', anche il tempo occorrente per raggiungere il luogo di lavoro per il personale comandato in missione ?

Il secondo comma dell' art. 4 dell'Accordo sulle "Tipologie di orario di lavoro" del 12 gennaio 1996 si riferisce soltanto a specifiche situazioni in relazione alle quali il dipendente è tenuto a recarsi in luoghi di lavoro diversi dalla sua sede principale di servizio, ma comunque sempre nell'ambito territoriale della stessa, per motivi connessi all'attività lavorativa.

Diversa è l'ipotesi della trasferta, in quanto, laddove vi siano le condizioni per la corresponsione del relativo trattamento economico secondo le disposizioni previste dall'art. 30 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, tale ultimo trattamento deve considerarsi, comunque, onnicomprensivo con riferimento a tutti gli aspetti relativi allo spostamento temporaneo del dipendente ad una altra sede di lavoro.

A completamento di tale tematica, va richiamata la specifica disciplina recata in materia dal citato art. 30, il quale prevede, al comma 1, lett. g), una deroga al principio generale che il tempo di viaggio non può essere considerato attività lavorativa. Tale clausola contrattuale consente, infatti, alle Amministrazioni del comparto Ministeri, di individuare con proprio atto formale, previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, le categorie di lavoratori che, in relazione alla tipologia della loro prestazione lavorativa, debbono necessariamente ricorrere, in via ordinaria, all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. Per tali categorie di personale, quindi, il tempo utilizzato per i trasferimenti può essere considerato come attività lavorativa a tutti gli effetti.

Orario plurisettimanale (2 oggetti)

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M34

Nel caso in cui si verifichino particolari esigenze organizzative e funzionali correlate ad incrementi periodici o stagionali di attività, come può essere utilizzato l'istituto dell'orario plurisettimanale?

L'istituto dell'orario plurisettimanale previsto dall'art. 2del CCNL sulle "Tipologie degli orari di lavoro" del 12 gennaio 1996 è specificatamente preordinato a fronteggiare le particolari necessità organizzative e funzionali delle amministrazioni, soprattutto qualora queste siano connesse a prevedibili picchi di attività o ad esigenze stagionali.

Tale particolare articolazione oraria consiste nella possibilità di programmare, per un arco temporale più ampio (mensile e plurimensile), una diversa distribuzione del tempo di lavoro ordinario dei dipendenti (36 ore settimanali), in modo da aumentare l'orario settimanale nei periodi di maggiore attività e di ridurlo in altri.

In altri termini, la programmazione dell'istituto in esame realizza l'obiettivo di incrementare le "ordinarie" prestazioni lavorative nella settimana o settimane con più intensità di impegni o di scadenze, (ad esempio, mediante un maggior numero di rientri obbligatori pomeridiani o con altre idonee soluzioni) e, contestualmente, diminuire le "ordinarie" prestazioni di lavoro nei periodi di minor intensità lavorativa.

A titolo esemplificativo, se l'esigenza è quella di portare, per un determinato periodo, a 42 ore settimanali l'orario "ordinario" di lavoro, si potrà contestualmente prevedere il recupero della maggiore attività svolta, riducendo, per un periodo corrispondente, l'orario a 30 ore settimanali, mediante la diminuzione delle prestazioni giornaliere o l'eliminazione, in tutto o in parte, dei rientri pomeridiani.

24/05/2011 Orientamenti applicativi_M33

Quali sono le modalità applicative della programmazione dell'orario plurisettimanale?

L'istituto in esame rappresenta una importante flessibilità gestionale in quanto rende possibile adattare l'orario alle effettive e variabili necessità correlate all'attività istituzionale degli uffici, senza aggravi economici a carico del bilancio delle stesse e consente di alternare, nel corso dell'anno, periodi di orario settimanale più lungo rispetto a quello ordinario (36 ore) a periodi con orario settimanale ridotto.

Si precisa, al riguardo, che il CCNL individua alcuni criteri applicativi che sono:

- definizione di un limite massimo dell'orario di lavoro a 44 ore settimanali;
- possibilità di articolare i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario di lavoro, rispettivamente, per un massimo di 13 settimane;
- previsione che la programmazione dei periodi di oscillazione in aumento o riduzione dell'orario settimanale di lavoro sia contestuale e avvenga di anno in anno.

Tale tipologia oraria è stata anche confermata dal d.lgs. n. 66 del 2003 e successive modificazioni concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che è stato emanato in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/104/CE. Tale decreto legislativo ha anche ribadito la competenza della contrattazione collettiva per la definizione degli aspetti collegati alle modalità attuative.

Rilevazione dell'orario (2 oggetti)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M153

E' possibile stabilire dei "tempi tecnici" per dare modo ai dipendenti di effettuare le timbrature del badge in entrata e in uscita o solo in entrata?

Al riguardo si fa presente che tale possibilità non è prevista nei contratti collettivi per i dipendenti del comparto dei Ministeri e, neanche potrebbe esserlo, atteso che l'orario di lavoro dei dipendenti pubblici è stabilito dalle disposizioni contrattuali vigenti in 36 ore settimanali, che devono essere tutte interamente espletate nell'attività lavorativa.

Tale quantificazione oraria, in effetti, concerne specificamente il rapporto sinallagmatico che esiste tra prestazione lavorativa e retribuzione ed, in quanto tale, è inderogabile. Pertanto tutte le situazioni riconducibili ai c.d. "tempi tecnici" non possono essere qualificate come orario di lavoro nell'ambito delle 36 ore obbligatoriamente previste, anche perché, in caso di mancato completamento del debito orario, il CCNL prevede specifiche modalità di recupero (art. 5 CCNL 12 gennaio 1996).

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M35

Con quali modalità le amministrazioni possono precedere al controllo delle presenze del personale ?

In proposito, il CCNL sulle tipologie dell'orario di lavoro del 12 gennaio 1996 prevede soltanto che il rispetto dell'orario di lavoro viene assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato. In effetti, la materia relativa al controllo delle presenze è riservata alle autonome determinazioni delle amministrazioni che vi provvedono, secondo le proprie esigenze funzionali, con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, nell'ambito delle potestà organizzative alle stesse riconosciute.

Pausa (1 oggetto)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M154

E' possibile per i dipendenti rinunciare alla pausa pranzo, tenuto conto delle clausole contrattuali contenute nel CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 e a seguito delle norme introdotte dal d.lgs. n. 66 del 2003?

Per il comparto Ministeri, l'art. 7 del CCNL del 12 gennaio 1996 prevede che qualora la prestazione giornaliera ecceda le sei ore continuative, deve essere prevista una pausa che, comunque, non può essere inferiore a 30 minuti.

Inoltre, l'Allegato A al CCNL integrativo sottoscritto il 22 ottobre 1997, al punto 4**,** introduce delle deroghe consentendo la possibilità di non interrompere l'attività lavorativa in presenza di attività obbligatorie per legge e prevedendo, inoltre, che il diritto del dipendente ad usufruire o meno della pausa prevista nell'ambito dell'orario giornaliero, quando questo superi le sei ore, va esercitato in un quadro di programmazione generale dell'orario di servizio e di lavoro.

Tuttavia, va segnalato che in tema di orario di lavoro è stato emanato il d.lgs. n. 66 del 2003 e successive integrazioni e modificazioni il quale, nel recepire la direttiva comunitaria sulla materia, definisce gli istituti, tra cui la pausa, nell'ambito dei quali vengono individuati parametri minimi per garantire la tutela della salute dei lavoratori, che vanno in ogni caso osservati.

FERIE E FESTIVITÀ (22 OGGETTI)

Ferie (18 oggetti)

29.07.2015 M_255_Orientamenti_applicativi

Quali motivazioni deve fornire il dipendente per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo?

L'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 stabilisce che "Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente potrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza". Dalla formulazione della norma, non sembra necessario che il dipendente fornisca nel dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie all'anno successivo. In relazione a ciò si ritiene ammissibile che la richiesta possa anche avvenire sulla base di generiche necessità di carattere personale, che non richiedono alcuna valutazione da parte dell'amministrazione. Infatti, l'aspetto di maggior rilievo della disciplina dell'istituto è rappresentata dal fatto che, in ogni caso, la fruizione differita può essere consentita soltanto qualora la stessa sia compatibile con le "esigenze di servizio". Queste ultime, pertanto, rappresentano l'unico criterio da seguire nell'accoglimento della richiesta del lavoratore e, qualora evidenziate, potrebbero costituire il solo elemento ostativo al diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo.

29.07.2015 M_254_Orientamenti_applicativi

Qualora il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, quali sono i comportamenti da adottare da parte dell'amministrazione?

In via preliminare sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto

alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruite, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012).Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in circostanze eccezionali, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In tale caso sarà l'amministrazione a stabilire i periodi di fruizione in quanto, ai sensi dell'art.2109 del c.c., le ferie sono assegnate dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore". Da ultimo, occorre ricordare che in caso di disservizi o inefficienze organizzative o gestionali, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne nell'ambito della responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 21 del D.Lgs n. 165/2001.

29.07.2015 M_253_Orientamenti_applicativi

Le ferie possono essere interrotte per fruire dei tre giorni di permesso per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art.33 della legge n.104/1992?

In proposito, occorre evidenziare che l'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995, prevede espressamente che le ferie possono essere interrotte soltanto in due casi:

a) per motivi di servizio, che implicano la ripresa dell'attività lavorativa (art. 16 comma 11);

b) per le malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni (art. 16, comma 14).

Pertanto, in considerazione delle previsioni contenute nelle citate disposizioni contrattuali ed in assenza di una specifica deroga, si ritiene che le ferie non possano essere interrotte dai suddetti permessi.

10/06/2015 M_244_Orientamenti_applicativi

Nell'ipotesi di interruzione delle ferie per insorgenza di malattia può essere considerato valido, ai fini di tale interruzione, un certificato medico che inizi a decorrere da un giorno festivo?

Al riguardo, si fa presente che non sussistono disposizioni specifiche per la certificazione delle assenze per malattia che interrompono la fruizione di un periodo feriale. Il CCNL del 16.05.1995, infatti, all'art. 16, comma 14, si limita prevedere a che deve trattarsi di ricovero ospedaliero ovvero che l'assenza deve avere una durata di almeno 4 giorni.

Pertanto, come per le ordinarie malattie, l'individuazione della decorrenza dell'evento morboso dovrà avvenire in riferimento all'arco temporale indicato nella certificazione medica, anche nel caso in cui tale inizio coincida con un giorno festivo.

27/04/2015 M_240_Orientamenti_applicativi

In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

R. In proposito, occorre richiamare l'art. 16, comma 15 del CCNL 16 maggio 1995, il quale stabilisce 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*". Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui sono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie.

27/04/2015 M_236_Orientamenti_applicativi

Quali motivazioni deve fornire il dipendente per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo?

R. L'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 stabilisce che "*Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente potrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza".* Dalla formulazione della norma, non sembra necessario che il dipendente fornisca nel dettaglio le motivazioni che lo inducono a chiedere lo spostamento delle ferie all'anno successivo. In relazione a ciò si ritiene ammissibile che la richiesta possa anche avvenire sulla base di generiche necessità di carattere personale, che non richiedono alcuna valutazione da parte dell'amministrazione. Infatti, l'aspetto di maggior rilievo della disciplina dell'istituto è rappresentata dal fatto che, in ogni caso, la fruizione differita può essere consentita soltanto qualora la stessa sia compatibile con le "esigenze di servizio". Queste ultime, pertanto, rappresentano l'unico criterio da seguire nell'accoglimento della richiesta del lavoratore e, qualora evidenziate, potrebbero costituire il solo elemento ostativo al diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo.

27/04/2015 M_235_Orientamenti_applicativi

Qualora il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, quali sono i comportamenti da adottare da parte dell'amministrazione?

R. In via preliminare sembra utile evidenziare che la mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale in quanto il diritto alle ferie viene qualificato, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico (in primo luogo dall'art. 36 della Costituzione) come un diritto irrinunciabile per il lavoratore. Sotto tale aspetto, non va tralasciato che l'assegnazione delle ferie rientra tra i compiti gestionali del datore di lavoro a cui, pertanto, verrebbe imputata, in caso di mancato godimento delle stesse, la relativa responsabilità, con le eventuali conseguenze anche sotto il profilo del risarcimento del danno.

In proposito, occorre anche rammentare che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver fatto il possibile per consentire ai lavoratori la fruizione delle ferie. Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse. Un'attenta pianificazione delle ferie, infatti, è diretta a garantire, da un lato, il diritto dei dipendenti al recupero delle proprie energie psicofisiche e, dall'altro, ad assicurare la funzionalità degli uffici.

Entrando nel merito della questione, occorre sottolineare che, essendo le ferie, come precisato sopra, un diritto irrinunciabile, le stesse devono comunque essere fruite, atteso che la precedente regolamentazione in materia di monetizzazione delle ferie è stata superata dalle disposizioni legislative vigenti (D.L. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012).Quindi alla luce di tali ultime considerazioni, si ritiene che, in circostanze eccezionali, il dipendente possa fruire delle ferie anche al di là dei termini prefissati. In tale caso sarà l'amministrazione a stabilire i periodi di fruizione in quanto, ai sensi dell'art. 2109 del c.c., le ferie sono assegnate dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del

lavoratore". Da ultimo, occorre ricordare che in caso di disservizi o inefficienze organizzative o gestionali, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne nell'ambito della responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 21 del D.Lgs n. 165/2001.

27/04/2015 M_233_Orientamenti_applicativi

Le ferie possono essere interrotte per fruire dei tre giorni di permesso per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992?

In proposito, occorre evidenziare che l'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995, prevede espressamente che le ferie possono essere interrotte soltanto in due casi:

a) per motivi di servizio, che implicano la ripresa dell'attività lavorativa (art. 16 comma 11);

b) per le malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni (art. 16, comma 14).

Pertanto, in considerazione delle previsioni contenute nelle citate disposizioni contrattuali ed in assenza di una specifica deroga, si ritiene che le ferie non possano essere interrotte dai suddetti permessi.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M161

Come avviene la maturazione delle ferie in caso di malattia dovuta a causa di servizio?

Si chiede se i periodi di conservazione del posto, di cui all'art. 22, comma 2, del CCNL del 16 maggio 1995**,** per assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, essendo le stesse interamente retribuite ed utili alla maturazione dell' anzianità di servizio, consentano il diritto alla maturazione delle ferie.

Al riguardo, essendo tali assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio e, quindi, interamente retribuite ed utili a tutti gli effetti alla formazione dell'anzianità di servizio non interrompono la maturazione delle ferie.

A tale proposito, si evidenzia che la Corte di Cassazione con sentenza n. 1315 del 1985, esclude la possibilità della 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 seppure con riferimento ad una tipologia di assenza diversa dalla malattia.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M160

Qual è la modalità del conteggio delle ferie spettanti ai dipendenti?

Ai fini del calcolo delle ferie spettanti ai dipendenti vengono considerati esclusivamente i giorni lavorativi, con la conseguente esclusione dal computo delle giornate del sabato e della domenica, qualora le stesse ricadano nel periodo richiesto. Pertanto, nel caso di settimana lavorativa articolata su cinque giorni, le ferie relative alla copertura del periodo di due settimane, da garantire al dipendente che ne faccia richiesta, corrispondono a dieci giorni.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M159

Qual è il numero di ferie spettanti ad un lavoratore, vincitore di concorso, neoassunto presso un Ministero tenuto conto, anche, che lo stesso dipendente precedentemente prestava servizio presso un' altra pubblica amministrazione? E' possibile che su tale questione vi siano delle differenze tra la disciplina prevista dal CCNL dei Ministeri e quella del CCNL del 6 luglio 1995 delle Regioni ed autonomie locali?

Al riguardo si ribadisce che ai vincitori di concorso, anche se già dipendenti di altra pubblica amministrazione: spettano, per i primi tre anni di servizio 26 giorni di ferie in caso di articolazione di lavoro su cinque giorni alla settimana e 28 se tale articolazione è su sei giorni settimanali (art. 19, comma 5 del CCNL del 16 maggio 1995). Poiché la vincita di un pubblico concorso comporta la novazione del rapporto di lavoro i suindicati dipendenti non possono fruire delle ferie maturate e non godute nel precedente rapporto di lavoro, anche se provenienti dalla stessa amministrazione.

Tale regola è applicata a tutti i comparti pubblici, in quanto non risulta, alla scrivente, che nel comparto delle Regioni ed Autonomie Locali il personale abbia, rispetto alle ferie maturate presso altra pubblica amministrazione, un trattamento diverso da quello del comparto dei Ministeri. L'unica differenza sta nel fatto che al

lavoratore vincitore di concorso presso un ente del comparto Regioni ed enti locali, già dipendente da un'amministrazione pubblica, si applica direttamente il comma 2 del citato art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 e non la disposizione relativa ai neoassunti del comma 3.

Infine questa Agenzia intende ulteriormente ribadire che gli istituti contrattuali dei diversi comparti di contrattazione non sono tra di loro confrontabili in quanto provenienti da situazioni e condizioni differenti anche se la tendenza della contrattazione collettiva, nel corso degli anni, è stata quella di dare, ove possibile, un quadro di riferimento sempre più omogeneo.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M158

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, il dipendente può conservare i giorni di ferie nella misura maturata nell'ambito del rapporto a tempo parziale, utilizzandoli poi nell'ambito del rapporto a tempo pieno.

Infatti il calcolo delle ferie da fruire deve avvenire tenendo conto dei giorni maturati sulla base del periodo di lavoro a tempo parziale, i quali poi si aggiungono a quelli spettanti con rapporto a tempo pieno, successivamente alla trasformazione. Una diversa interpretazione di tale situazione determinerebbe, per il dipendente, un immotivato incremento dei giorni di ferie annui, che risulterebbe in evidente contrasto con la regola che prevede il necessario riproporzionamento dei giorni di ferie in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 23 CCNL 16 maggio 2001).

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M157

E' possibile riconoscere ad un dipendente, neoassunto quale vincitore di concorso, i periodi di ferie maturati e non goduti nel precedente rapporto di lavoro presso un' altra amministrazione del medesimo comparto di contrattazione ?

Al riguardo codesta Agenzia intende confermare che nel caso di assunzione a seguito di concorso pubblico, il personale, già dipendente di una amministrazione dello stesso o di altro comparto va considerato a tutti gli effetti neoassunto. Non è, pertanto, possibile riconoscere i periodi ferie maturati nel precedente rapporto di lavoro.

Infine, a tutela del lavoratore, l'art. 16**,** commi 9 e 16**,** del CCNL del 16 maggio 1995, ha previsto che le ferie sono un diritto irrinunciabile e possono essere monetizzate solo nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M156

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, il quale è tenuto a contemperare le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale principio codicistico, finalizzato prioritariamente alla tutela delle esigenze organizzative della parte datoriale, non sembra possibile attribuire al lavoratore il "diritto di revoca" delle ferie. Infatti, l'eventuale previsione di tale possibilità potrebbe lasciare intendere il riconoscimento della piena autonomia del dipendente a decidere, in via unilaterale, il proprio periodo di ferie, senza tener conto delle esigenze di servizio. Tale ipotesi, invece, risulta essere del tutto contraria alle finalità e alle regole del citato art. 2109 del codice civile.
In ogni caso, nulla vieta che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità e dei tempi relativi alla fruizione delle ferie, accogliere la richiesta del dipendente, spostando le ferie in un altro periodo temporale, sempre previa valutazione delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M155

E' possibile procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute, nel caso di un dipendente che sia stato dispensato dal servizio per permanente inidoneità all'impiego?

In via preliminare va considerato che il comma 15, dell'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995, dispone che il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si protraggono per l'intero anno solare.

A tale proposito si deve tenere conto, però, che il periodo di malattia è retribuito solo per i periodi indicati nel comma 7, lett. a), b) e c), dell'art. 21, del citato CCNL, mentre si dispone, alla lett. e) del medesimo comma 7, che l'ulteriore periodo di assenza previsto dal comma 2 dello stesso art. 21, non è retribuito e, quindi, non dà diritto alla maturazione delle ferie.

A parere di questa Agenzia si ritiene, pertanto, anche alla luce di quanto disposto dall'art. 10, del d.lgs n. 66, dell'8 aprile 2003, che nel caso in argomento, di un dipendente dispensato per permanente inidoneità al servizio, si possa procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute ma maturate nel periodo di assenza per malattia retribuito.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M39

Chi stabilisce in quale periodo il lavoratore può fruire delle ferie? E' possibile programmare le ferie dei dipendenti nei periodi di minore attività lavorativa?

Le modalità di fruizione delle ferie sono disciplinate dal codice civile, dal d. lgs. n. 66 del 2003, nonché dall'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995.

Secondo l'art. 2109 del codice civile le ferie, pur configurandosi come un diritto irrinunciabile del lavoratore, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto sia delle esigenze delle imprese che degli interessi del prestatore di lavoro.

Tali disposizioni, che in virtù dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, si applicano anche alle pubbliche amministrazioni, risultano coerenti con i principi del lavoro pubblico, laddove al dirigente spetta la responsabilità del corretto funzionamento dell'ufficio cui lo stesso è

preposto, in relazione ai canoni costituzionali di imparzialità e buon andamento.

In tale ambito, il contratto collettivo del 16 maggio 1995 ha riaffermato il summenzionato principio secondo cui è il datore di lavoro che pianifica, in relazione alle priorità organizzative dell'amministrazione, le assenze per ferie dei dipendenti, avendo riguardo anche alle esigenze degli stessi.

Tuttavia il CCNL, nell'ottica di garantire la fruizione dell'istituto in tempi certi, ha introdotto norme di miglior favore rispetto alla disciplina codicistica che riconosce una maggiore discrezionalità al datore di lavoro privato, ampliando le tutele del lavoratore mediante la previsione di specifiche clausole dirette ad assicurare la fruizione delle ferie entro un determinato arco temporale, nonché a garantire che almeno due settimane vengano utilizzate nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

Pertanto il dirigente, attraverso lo strumento dei cosiddetti "piani ferie" ovvero prestabilendo turni di avvicendamento tra i lavoratori, è tenuto a garantire in ogni caso l'operatività dell'ufficio, assicurando la massima presenza in servizio nelle fasi di maggiore attività e programmando la fruizione delle ferie nei periodi in cui la stessa è ridotta.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M38

E' possibile per un dipendente chiedere giorni di ferie, senza soluzione di continuità, successivamente ad un periodo di assenza per malattia?

Le ferie vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a valutare le esigenze dell'amministrazione e gli interessi del lavoratore in applicazione dell'art. 2109 del codice civile. Resta, pertanto, nella discrezionalità del dirigente determinare le modalità temporali di fruizione dell'istituto in questione.

Per completezza di informazione si segnala che, con sentenza n. 3028 del 27 febbraio 2003 la Cassazione ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale in base al quale "*se non può configurarsi un'incondizionata facoltà del lavoratore, assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio, di sostituire alla malattia il godimento delle ferie maturate quale titolo della sua assenza, tuttavia, il datore di lavoro, nell'esercizio del suo*

diritto alla determinazione del tempo delle ferie, dovendo attenersi alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del datore di lavoro, è tenuto, se sussiste una richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito della scadenza del periodo di comporto".

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M37

A quanti giorni di ferie ha diritto un lavoratore già dipendente, assunto presso altra amministrazione pubblica a seguito di concorso?

L'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 prevede che ai dipendenti neoassunti, per i primi tre anni di servizio, competono 30 giorni di ferie, ovvero 26 laddove l'orario settimanale sia distribuito su cinque giorni alla settimana.

Nel caso in questione, poiché l'assunzione a seguito di pubblico concorso comporta la novazione del rapporto di lavoro, il dipendente va considerato a tutti gli effetti neoassunto: non è possibile perciò tenere conto della precedente esperienza lavorativa ai fini della quantificazione dei giorni di ferie il cui numero maturerà proporzionalmente al periodo di servizio effettuato presso l' Amministrazione con la quale lo stesso ha instaurato il nuovo rapporto di lavoro.

Festività (4 oggetti)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M162

La festività cadente nel giorno di riposo settimanale del dipendente turnista può essere recuperata?

La festività cadente nei giorni di riposo settimanale del dipendente turnista non comporta alcun diritto al recupero della giornata di riposo, in quanto, l'attività svolta nelle giornate festive viene considerata, nell'articolazione dei turni, come prestazione ordinaria. Infatti per il personale addetto sono già previsti dal CCNL strumenti di

tutela alternativi che consistono essenzialmente in una remunerazione di tipo economico.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M42

Le festività soppresse possono essere fruite ad ore?

In relazione a tale istituto, occorre precisare che il CCNL non ha modificato la precedente disciplina e che, pertanto, continua ad essere attuale la sentenza del Consiglio di Stato n. 802 del 20/10/1986: in essa tali giornate sono state assimilate al *"congedo ordinario"*, oggi ferie, che non sono fruibili ad ore. Di conseguenza anche le giornate relative alla festività soppresse non possono essere in alcun modo frazionate.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M41

Le quattro giornate di festività soppresse non fruite nell'anno in corso possono essere differite all'anno successivo?

Sulla problematica sollevata occorre richiamare la sentenza del Consiglio di Stato n. 802 del 20/10/1986, con la quale viene affermato che la legge n. 937 del 1977, nell'attribuire alle quattro giornate di riposo per festività soppresse la stessa qualificazione giuridica del "congedo ordinario", "*ha voluto disciplinare in modo differente il procedimento della loro concessione*" specificando che "*qualora tali giornate non siano fruite per motivate esigenze inerenti all'organizzazione dei servizi nel corso dell'anno solare*" le stesse vengono retribuite.

Pertanto, in via generale, le giornate in parola non possono essere portate all'anno successivo, tuttavia, a differenza delle ferie, sono monetizzabili laddove non vengano concesse per motivate esigenze di servizio.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M40

In caso di impossibilità di fruizione, per motivi di servizio, della festività del Santo patrono è possibile richiedere il riposo compensativo?

Nel caso prospettato e cioè il mancato godimento per motivi di servizio della festività del santo Patrono, la ricorrenza deve essere fruita come riposo compensativo in altri giorni lavorativi.

PERMESSI (37 OGGETTI)

Permessi brevi (1 oggetto)

09/01/2015 M_219_Orientamenti_applicativi

E' possibile concedere ulteriori permessi brevi una volta che sia stato superato il limite delle 36 ore annuali? In tal caso come devono essere considerate le assenze effettuate dal dipendente?

Secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del CCNL del 16.05.1995, al dipendente può essere concesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro e i permessi concessi a tale titolo "non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno".

Pertanto, sulla base del contenuto della predetta disposizione, non si ritiene possibile concedere periodi di permesso breve aggiuntivi rispetto a quelli ivi riconosciuti. Nell'ipotesi in cui si sia verificato il superamento del limite massimo delle 36 ore annuali, il dipendente dovrà ricorrere alla fruizione di altri istituti al fine di non essere considerato assente ingiustificato.

Permessi diritto allo studio (14 oggetti)

29.07.2015 M_257_Orientamenti_applicativi

Il dipendente che deve frequentare un corso o un master universitario di durata annuale da ottobre a giugno dell'anno successivo ha diritto alle 150 ore per i due anni solari consecutivi?

In primo luogo, occorre evidenziare che i permessi per diritto allo studio sono concessi in relazione ad ogni anno solare. Infatti, la disposizione contrattuale (art. 13 CCNL 16 maggio 2001), prevede che all'inizio dell'anno ciascuna amministrazione effettui le procedure per l'assegnazione del beneficio. Ciò premesso, per quanto attiene al caso in questione, si ha motivo di ritenere che la durata annuale (anno accademico) di un master o di altro corso non possa

pregiudicare la possibilità di richiedere, da parte dello studente lavoratore, i permessi retribuiti per due anni solari consecutivi al fine di frequentare e completare il corso di studi prescelto. A tale riguardo, però, si precisa che il fatto di aver ottenuto i permessi in un anno solare per frequentare la prima parte del master, non dà diritto alla concessione automatica del beneficio anche nell'anno successivo. Infatti, la richiesta del lavoratore deve essere valutata, per ciascun anno, nell'ambito delle analoghe istanze pervenute dagli altri dipendenti interessati, in base all'ordine di priorità previsto dal comma 4 del citato articolo 13 e tenendo presente gli eventuali ulteriori criteri individuati dall'amministrazione. A seguito della conclusione delle procedure di valutazione delle domande presentate, i permessi potranno essere concessi solo qualora il lavoratore interessato risulti ricompreso tra i destinatari dell'istituto in esame.

27/04/2015 M_238_Orientamenti_applicativi

Il dipendente che deve frequentare un corso o un master universitario di durata annuale da ottobre a giugno dell'anno successivo ha diritto alle 150 ore per i due anni solari consecutivi?

In primo luogo, occorre evidenziare che i permessi per diritto allo studio sono concessi in relazione ad ogni anno solare. Infatti, la disposizione contrattuale (art. 13 CCNL 16 maggio 2001), prevede che all'inizio dell'anno ciascuna amministrazione effettui le procedure per l'assegnazione del beneficio. Ciò premesso, per quanto attiene al caso in questione, si ha motivo di ritenere che la durata annuale (anno accademico) di un master o di altro corso non possa pregiudicare la possibilità di richiedere, da parte dello studente lavoratore, i permessi retribuiti per due anni solari consecutivi al fine di frequentare e completare il corso di studi prescelto. A tale riguardo, però, si precisa che il fatto di aver ottenuto i permessi in un anno solare per frequentare la prima parte del master, non dà diritto alla concessione automatica del beneficio anche nell'anno successivo. Infatti, la richiesta del lavoratore deve essere valutata, per ciascun anno, nell'ambito delle analoghe istanze pervenute dagli altri dipendenti interessati, in base all'ordine di priorità previsto dal comma 4 del citato articolo 13 e tenendo presente gli eventuali ulteriori criteri individuati dall'amministrazione. A seguito della conclusione delle procedure di valutazione delle domande presentate,

i permessi potranno essere concessi solo qualora il lavoratore interessato risulti ricompreso tra i destinatari dell'istituto in esame.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M166

I permessi per diritto allo studio possono essere fruiti anche per la partecipazione ai corsi organizzati dalle Università telematiche?

I permessi per motivi di studio possono essere fruiti solo per lezioni e corsi di studio, espressamente indicati, il cui svolgimento sia previsto in concomitanza con l'orario di lavoro**.** Si tratta di previsioni finalizzate a garantire il beneficio al lavoratore, nel rispetto tuttavia delle esigenze organizzative dell'ente e secondo modalità tali da evitare ogni forma di possibile abuso nella fruizione, a danno sia dell'amministrazione sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse.

In tale ambito, l'attestato di partecipazione o frequenza assume un rilievo prioritario in quanto certifica sia la circostanza dell'effettiva presenza alle lezioni sia quella che le medesime lezioni si svolgono all'interno dell'orario di lavoro (la reale giustificazione della fruizione dei permessi).

Pertanto, per quanto riguarda la partecipazione ai corsi delle università telematiche, proprio la circostanza che il lavoratore non è tenuto a rispettare un orario di frequenza del corso in orari prestabiliti induce a ritenere che ciò possa avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro, con il conseguente venire meno di ogni necessità di fruizione dei permessi di cui si tratta. Infatti, non essendo obbligato a partecipare necessariamente alle lezioni in orari rigidi, come avviene nella Università ordinaria, il lavoratore potrebbe sempre scegliere orari di collegamento compatibili con l'orario di lavoro nell'ente.

Del resto, lo stesso MIUR, nel proprio parere Prot. 09/207/RET/2 del 20.9.2009 (che pure ha determinato l'insorgenza di dubbi applicativi), afferma che: "*la metodologia di e-learning non implica la frequenza dei corsi in orari prestabiliti*".

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'autorità scolastica o universitaria che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore.

L'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 stabilisce, infatti, che: "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.

Utili indicazioni sulle corrette modalità di fruizione dei permessi per motivi di studio, con specifico riferimento proprio alla disciplina contrattuale, ivi compreso il profilo del collegamento tra frequenza ed utilizzo dei permessi per studio, sono contenute nella recente sentenza della Cassazione Sez. Lavoro n. 10344/2008.

Proprio per le particolari modalità di frequenza dei corsi universitari telematici e la sostanziale impossibilità di certificazione della stessa da parte delle Università, che non consentono il rispetto delle condizioni richieste dalla disciplina negoziale in materia, inducono ad escludere, in relazione agli stessi, la possibilità di riconoscimento dei permessi di cui sopra.

A diverse conclusioni potrebbe pervenirsi solo nel caso in cui il dipendente fosse in grado di presentare tutta la prescritta documentazione, ed in particolare un certificato dell'Università che, con conseguente assunzione di responsabilità da parte della stessa Università, attesti che quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica.

In tale caso gli elementi da considerare sono due:

1) il fatto che sia le giornate che gli orari devono essere necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.

2) la certificazione che solo in quel determinato orario il dipendente poteva seguire le lezioni.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M165

E' possibile fruire dei permessi retribuiti (150 ore), previsti dall'art. 13, comma 1, del CCNL del 16 maggio 2001, integrativo del CCNL del 16 febbraio 1999, anche per la partecipazione ad un corso di perfezionamento e formazione per Magistrati tributari, della durata di 15 giorni suddivisi in moduli di attività?

Sull'argomento si osserva che l'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede che i permessi retribuiti possono essere concessi per la partecipazione a tutti i corsi che rilascino un titolo di

studio legale ovvero attestati di qualifica professionale riconosciuti dall'ordinamento pubblico, la cui durata corrisponda al corso legale di riferimento. E' invece demandata alla contrattazione integrativa l'individuazione di ulteriori tipologie di corsi che però abbiano durata almeno annuale.

Sulla base di tali elementi ed in relazione alla durata del corso in questione si ritiene, a parere di questa Agenzia, che non sia possibile concedere le 150 ore di permesso.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M164

I permessi per il diritto allo studio possono essere concessi agli studenti fuori corso? Spettano per la preparazione della tesi di laurea?

I permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001**.** Non sono consentiti permessi per la preparazione della tesi di laurea.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M60

I permessi per diritto allo studio possono essere richiesti per la frequenza di corsi serali ?

Si ricorda in proposito che i permessi per motivi di studio devono essere fruiti solo per assentarsi dal lavoro per la frequenza dei corsi nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere la sua ordinaria prestazione lavorativa. Pertanto, nell'ipotesi di un corso di studi in orario serale, il dipendente potrà usufruire dei permessi di studio solo qualora la sua prestazione lavorativa viene svolta secondo un'articolazione oraria che coincida con lo svolgimento del corso. In caso contrario oppure nei casi in cui le lezioni sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente non ha alcun titolo a fruire dei permessi in esame, la cui finalità è quella di consentire la frequenza di corsi solo qualora lo svolgimento degli stessi coincida con l'orario di lavoro del dipendente interessato.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M59

In caso di più domande, è possibile concedere un numero di ore di permesso per diritto allo studio inferiore alle 150 previste per ciascun dipendente al fine di poter ampliare il numero dei beneficiari?

Al fine della concessione dei suddetti permessi, occorre evidenziare che la disciplina contrattuale pone due condizioni: il tetto individuale di 150 ore per anno solare e la percentuale massima del 3% del personale in servizio. Tale ultimo limite non consente di estendere ad un numero maggiore di dipendenti il beneficio in esame, anche se le ore fruite pro-capite sono inferiori al numero di ore massimo previsto.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M58

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato può usufruire dei permessi di studio di cui all'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001?

In merito occorre premettere che il CCNL garantisce ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato la tutela prevista dalle vigenti norme legislative, in quanto gli stessi sono destinatari del medesimo trattamento economico e giuridico del personale a tempo indeterminato, con l'esclusione di quegli istituti che non sono coerenti con la temporaneità della prestazione richiesta.

Per quanto sopra si ritiene che l'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001, che espressamente prevede che destinatari della norma sono i "*dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*", non è applicabile ai lavoratori con rapporto di lavoro a termine.

Va, infine, osservato che tale istituto non è tra quelli che l'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 demanda alla contrattazione integrativa e, pertanto, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d. lgs. 165 del 2001, le eventuali clausole dei contratti integrativi difformi o in contrasto con il summenzionato art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 sono nulle e non possono essere applicate.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M57

I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi per lo svolgimento di un corso di lingue, della durata di trenta giorni, in un Paese estero?

Il CCNL integrativo del 16 maggio 2001 stabilisce, all'art. 13, che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi esclusivamente per la partecipazione a corsi effettuati presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti nell'ordinamento pubblico, nonché per sostenere il relativi esami.

Tali corsi possono essere destinati al conseguimento di titoli universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

Le suindicate fattispecie possono essere integrate nella contrattazione di secondo livello, in relazione a corsi della durata minima di un anno, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, che, tra l'altro, possono essere finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità.

Sulla base di tali elementi si evince chiaramente che nel caso segnalato non è possibile concedere le 150 ore di permesso.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M56

E' possibile riconoscere, nell'ambito della contrattazione integrativa, anche ai lavoratori a tempo determinato il diritto a fruire dei permessi di studio (150 ore) di cui all'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001?

Non è possibile estendere l'applicazione dell'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 anche al personale a tempo determinato, tenuto conto che i destinatari della stessa disposizione sono espressamente indicati nei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al riguardo, inoltre, si ritiene opportuno rammentare che tale istituto non è tra quelli demandati alla contrattazione integrativa dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, oltre al fatto che, secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001, le eventuali clausole dei contratti integrativi difformi o in contrasto con i vincoli

risultanti dai contratti collettivi nazionali sono nulle e non possono essere applicate.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M55

I corsi-master organizzati per studenti laureati dalle università italiane che abbiano come obiettivo formativo l'acquisizione di specifiche capacità professionali possono essere equiparati ai corsi post-universitari, anche qualora la loro durata sia inferiore all'anno solare?

Sull'argomento si osserva che l'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi per la partecipazione a tutti i corsi che rilascino un titolo di studio legale, ovvero attestati di qualifica professionale riconosciuti dall'ordinamento pubblico, la cui durata corrisponda al corso legale di riferimento. E' invece demandata alla contrattazione integrativa l'individuazione di ulteriori tipologie di corsi che abbiano durata almeno annuale nonché le altre caratteristiche indicate nel citato art. 13, comma 2, ultimo periodo.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M54

In caso di part-time orizzontale occorre proporzionare le 150 h di permesso retribuito per motivi di studio previste dall'art. 13 CCNL integrativo del 16.5.2001 alla quota oraria?

Nel CCNL non esiste attualmente una disciplina esplicita in merito alla problematica. Nel caso di specie tenuto conto che il permesso in oggetto, al contrario della maggior parte delle fattispecie dei permessi retribuiti previsti dai CCNL, viene computato ad ore e non a giorni, sembrerebbe logico proporzionare il previsto monte ore annuale alla percentuale di part-time del singolo lavoratore.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M53

Le 150 ore di permesso retribuito per motivi di studio vanno proporzionate in relazione ai mesi residui dell'anno solare?

L'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede, nei casi e con le procedure in esso dettagliatamente indicate , la concessione di

"*…permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno…*"

Al dipendente dunque competono 150 ore per anno solare, indipendentemente dal periodo di fruizione. Non sembra quindi possibile proporzionare le ore concedibili ai mesi residui di possibile utilizzo delle stesse.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M52

Il personale che beneficia dei permessi per il diritto allo studio può utilizzare, in aggiunta alle 150 ore annue individuali, anche i permessi per esami previsti dall'art. 18, comma 1 del CCNL del 16 maggio 1995?

L'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede espressamente che i dipendenti che fruiscono delle 150 ore per diritto allo studio possono utilizzare, limitatamente ai giorni delle prove di esame, anche i permessi retribuiti di cui all'art. 18, comma 1.

Permessi retribuiti (22 oggetti)

29.07.2015 M_256_Orientamenti_applicativi

Quali sono attualmente le modalità di fruizione dei permessi per motivi personali e famigliari di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995 ? E' prevista la possibilità, a livello locale, di individuare discrezionalmente ulteriori modalità di fruizione?

Sulla questione in esame, occorre precisare che le disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla legge n.133 del 2008, sono intervenute sulla disciplina contrattuale, stabilendo che i permessi citati possono essere fruiti esclusivamente secondo il contingente orario indicato dalla contrattazione collettiva, obbligando la contrattazione stessa a stabilirlo qualora non l'avesse già definito nei precedenti CCNL. Per il comparto Ministeri, l'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995 aveva già previsto, al riguardo, un contingente orario nella misura di 18 ore annue. Tale quantificazione è stata individuata in relazione ad una giornata lavorativa standard di 6 ore valida per tutto il comparto di riferimento (ma anche per tutti gli altri comparti),

a prescindere dalle articolazioni orarie giornaliere previste nelle diverse amministrazioni/enti pubblici.

Infatti, il suindicato monte ore di permessi orari ha una portata generale, che nulla ha a che vedere con il numero di ore corrispondenti ai tre giorni lavorativi, precedentemente previsti nella disciplina contrattuale, ormai superata dalle citate disposizioni legislative che hanno, per i suddetti aspetti, innovato l'istituto. Del resto, operare la suddetta quantificazione sulla base dell'orario giornaliero di ogni singolo ufficio/struttura avrebbe comportato l'impossibilità di fissare un limite a livello nazionale, stante la diversità del regime orario esistente non solo tra le amministrazioni, ma anche all'interno delle stesse, tra i diversi settori. Sulla materia in questione, infatti, non è stata riconosciuta alcuna discrezionalità a livello locale e, in proposito, si richiama quanto previsto dalla circolare n. 7/2008 del Dipartimento della funzione pubblica laddove si precisa che le amministrazioni sono tenute ad applicare le previsioni del citato Decreto Legge, ribadendo il carattere imperativo delle stesse. Del resto, tale misura, sicuramente di maggior rigore, va inquadrata nelle iniziative di contenimento della spesa pubblica, nonché di contrasto all'assenteismo dei pubblici dipendenti, cui si ispirano tutte le disposizioni del citato decreto legge.

08.07.2015 M_246_Orientamenti_applicativi

Nel caso in cui il dipendente decida di non utilizzare per intero le due ore giornaliere di permesso retribuito, di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 1992, il tempo non fruito a tale titolo può essere remunerato come lavoro straordinario?

Al riguardo, si fa presente che la decisione in merito alla completa utilizzazione dei permessi orari giornalieri, previsti dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992, viene assunta dal dipendente in base ad una autonoma valutazione. Si deve, altresì, considerare che i predetti permessi rientrano in ogni caso nell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per il quale è già riconosciuta una remunerazione.

Pertanto, la prestazione lavorativa, effettuata in luogo della fruizione dei permessi in esame, non può essere retribuita a titolo di lavoro straordinario, in quanto non si configura come attività eccedente rispetto all'orario ordinario di lavoro. In caso contrario, infatti, il tempo da destinare ai predetti permessi verrebbe ad essere oggetto di

una doppia remunerazione, sia in qualità di lavoro ordinario che di lavoro straordinario.

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal dirigente e che le stesse non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 26 CCNL del 16.05.2001.

27/04/2015 M_242_Orientamenti_applicativi

I permessi retribuiti per motivi familiari o personali si maturano in relazione al servizio prestato o spettano indipendentemente dai giorni in cui è stata resa la prestazione lavorativa?

R. La disciplina dei permessi retribuiti per motivi familiari o personali, di cui all'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.05.1995 (come sostituito dall'art. 9, comma 3, lett. a), del CCNL del 16.05.2001), individua l'ammontare di permessi di cui ciascun dipendente può usufruire nel corso di un anno, ma non contiene alcuna disposizione in merito al criterio di maturazione degli stessi. Pertanto, in assenza di una espressa previsione, si ritiene che il beneficio non sia correlato al servizio prestato ma possa essere riconosciuto indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento.

27/04/2015 M_237_Orientamenti_applicativi

Quali sono attualmente le modalità di fruizione dei permessi per motivi personali e familiari di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995? E' prevista la possibilità, a livello locale, di individuare discrezionalmente ulteriori modalità di fruizione?

R. Sulla questione in esame, occorre precisare che le disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla legge n.133 del 2008, sono intervenute sulla disciplina contrattuale, stabilendo che i permessi citati possono essere fruiti esclusivamente secondo il contingente orario indicato dalla contrattazione collettiva, obbligando la contrattazione stessa a stabilirlo qualora non l'avesse già definito nei precedenti CCNL. Per il comparto Ministeri, l'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995 aveva già previsto, al riguardo, un contingente orario nella misura di 18 ore annue. Tale quantificazione è stata individuata in relazione ad una giornata lavorativa standard di 6 ore valida per tutto il comparto di riferimento (ma anche per tutti gli altri comparti),

a prescindere dalle articolazioni orarie giornaliere previste nelle diverse amministrazioni/enti pubblici.

Infatti, il suindicato monte ore di permessi orari ha una portata generale, che nulla ha a che vedere con il numero di ore corrispondenti ai tre giorni lavorativi, precedentemente previsti nella disciplina contrattuale, ormai superata dalle citate disposizioni legislative che hanno, per i suddetti aspetti, innovato l'istituto. Del resto, operare la suddetta quantificazione sulla base dell'orario giornaliero di ogni singolo ufficio/struttura avrebbe comportato l'impossibilità di fissare un limite a livello nazionale, stante la diversità del regime orario esistente non solo tra le amministrazioni, ma anche all'interno delle stesse, tra i diversi settori. Sulla materia in questione, infatti, non è stata riconosciuta alcuna discrezionalità a livello locale e, in proposito, si richiama quanto previsto dalla circolare n. 7/2008 del Dipartimento della funzione pubblica laddove si precisa che le amministrazioni sono tenute ad applicare le previsioni del citato Decreto Legge, ribadendo il carattere imperativo delle stesse. Del resto, tale misura, sicuramente di maggior rigore, va inquadrata nelle iniziative di contenimento della spesa pubblica, nonché di contrasto all'assenteismo dei pubblici dipendenti, cui si ispirano tutte le disposizioni del citato decreto legge.

27/04/2015 M_234_Orientamenti_applicativi

Le ferie possono essere interrotte per fruire dei tre giorni di permesso per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992?

R. In proposito, occorre evidenziare che l'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995, prevede espressamente che le ferie possono essere interrotte soltanto in due casi:

a) per motivi di servizio, che implicano la ripresa dell'attività lavorativa (art. 16 comma 11);

b) per le malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni (art. 16, comma 14).

Pertanto, in considerazione delle previsioni contenute nelle citate disposizioni contrattuali ed in assenza di una specifica deroga, si ritiene che le ferie non possano essere interrotte dai suddetti permessi.

09/01/2015 M_218_Orientamenti_applicativi

E' possibile concedere i tre giorni di permesso per lutto, previsti dal CCNL, a distanza di un mese dall'evento luttuoso?

L'art. 18, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 16.05.1995, che disciplina i permessi per lutto, sebbene non preveda un limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni di premesso concessi al dipendente avente diritto, non ne consente l'utilizzo oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso, in considerazione della natura specifica che caratterizza tali permessi. Peraltro, l'espressione "evento" utilizzata dalla disposizione contrattuale deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il "*dies a quo*" dello stesso.

Pertanto, anche in relazione ad un consolidato orientamento interpretativo di questa Agenzia, si ritiene che la fruizione dei permessi in esame dovrà comunque collocarsi a decorrere dall'evento o in prossimità dello stesso, al fine di rispettare lo stretto collegamento tra il lutto e la relativa tutela contrattuale.

Infatti, in proposito, si segnala che finora i margini di flessibilità ammessi in sede interpretativa, perché coerenti con la lettura della clausola, hanno riguardato la possibilità di fruizione a decorrere dal lunedì successivo nel caso in cui il decesso sia avvenuto il venerdì pomeriggio o il sabato e, quindi, con una decorrenza spostata solo di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

09/01/2015 M_217_Orientamenti_applicativi

I permessi per motivi personali o familiari possono essere concessi in relazione al solo arco temporale che è stato documentato successivamente alla fruizione dei permessi medesimi?

Con riguardo ai principi generali che regolano l'istituto in esame, si fa presente che l'amministrazione, nel momento in cui decide se concedere o meno la fruizione dei permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.05.1995, effettua una valutazione delle esigenze manifestate dal dipendente in relazione alla presenza di ragioni organizzative o di servizio ostative al godimento del beneficio. Pertanto, nel compiere tale ultima valutazione, l'amministrazione, in attuazione dei criteri di

buona fede e correttezza, potrà negare oppure limitare ad alcune ore del giorno la fruizione dei citati permessi.

Fermo restando quanto appena esposto in termini di principi generali, si ritiene che la soluzione della questione prospettata attenga ad aspetti prettamente gestionali e che, quindi, rientri nell'autonomia delle amministrazioni interessate, anche in ragione del fatto che le stesse dispongono di tutti gli elementi conoscitivi relativi alle singole fattispecie concrete.

04/09/2012 Orientamenti_applicativi_M207

A quale istituto può fare riferimento il dipendente che deve assentarsi dal lavoro perché chiamato a rendere testimonianza giudiziale per motivi personali?

Al riguardo, infatti, va evidenziato che l'art. 18, comma 5, del CCNL del 12/6/2003 introduce formalmente la testimonianza per fatti non di ufficio tra i casi per i quali possono essere richiesti le 18 ore annuali di permesso retribuito per gravi motivi personali e familiari.

In proposito va infatti precisato che solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio, mentre qualora la stessa riguardi solo il dipendente, quest'ultimo deve poter assolvere all'obbligo di presentarsi in Tribunale sulla base delle opportunità offerte dal CCNL, che prevede a questo riguardo le ferie ed i permessi retribuiti di cui sopra.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M173

Come deve essere applicato l'art. 33, comma 3 della L. 104/92, per un dipendente portatore di handicap, che intende avvalersi del frazionamento ad ore di tali permessi che la legge gli accorda, in considerazione del fatto che l'orario di lavoro degli uffici può essere di 7 ore e 12 minuti o in alcuni casi anche di 9 ore giornaliere e, quindi, possono comportare il superamento delle 18 ore mensili?

Si precisa che l'art. 9, comma 3 lett. c) del CCNL del 16 maggio 2001, nel confermare i tre giorni di permesso retribuito mensili, per i dipendenti che hanno diritto a fruire dei benefici sopra menzionati, chiarisce che tali giorni possono essere fruiti sia a giornata intera, a prescindere dall'articolazione dell'orario giornaliero di servizio, sia, in alternativa, in modo frazionato per un numero massimo di 18 ore

mensili. Per quanto riguarda le modalità di attribuzione di tale tipologia di permesso, si può fare riferimento, in via analogica, a quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del CCNL del 16 maggio 1995, come sostituito dall'art. 9, comma 3, letto a) del CCNL sopra citato, nella parte in cui stabilisce che le due modalità, a giornata intera o frazionamento ad ore, non sono tra loro cumulabili e, quindi, il dipendente deve anticipatamente, nel mese, dichiarare a quale fattispecie aderire.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M171

Come devono essere riproporzionati i permessi retribuiti previsti dall'art. 18, comma 2 del CCNL del 16 maggio 1995 (permessi per motivi personali e familiari), per un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale?

Sull'argomento in via preliminare si osserva che l'art. 71, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133,. ha previsto l'obbligo della fruizione esclusivamente ad ore delle assenze per permesso retribuito previste dalle norme vigenti.

Pertanto, nel caso di specie, essendo i permessi retribuiti previsti dall'art. 18, comma 2, CCNL del 16 maggio 1995 (come sostituito dall'art. 9, comma 3, lett. a) del CCNL 16 maggio 2001) computati ad ore per effetto della legge n. 133 del 2008, gli stessi debbono essere riproporzionati in caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale, a differenza di quanto previsto nel regime precedente che consentiva la fruizione di tali permessi anche a giorni.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M170

Come devono essere considerati gli esami prenatali di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2001 per il personale del comparto?

I permessi per esami prenatali, di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2001, debbono essere ricompresi nella categoria dei "permessi retribuiti" previsti da specifiche disposizioni legislative di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M169

Come deve essere computato il periodo di permesso per matrimonio?

In caso di matrimonio, il relativo periodo di permesso (art. 9**,** comma 3, lett. b) del CCNL del 16 maggio 2001), essendo unico e quindi necessariamente continuativo non si può frazionare e comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M168

Quando possono essere fruiti i permessi per matrimonio?

La regolamentazione contrattuale (art. 9**,** comma 3, lett. b) del CCNL del 16 maggio 2001) riconosce espressamente il diritto dei lavoratori di fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

L'espressione "in occasione del matrimonio" lascia intendere uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso, collegamento che implica necessariamente che il periodo di permesso sia temporalmente correlato al citato evento giustificativo. Tale necessario collegamento non esclude, però, che il giorno del matrimonio possa anche non essere ricompreso nei quindici giorni di permesso. Tale eventualità, infatti, è quella che si concretizza qualora il matrimonio viene celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa). Infatti, in tale caso sembra plausibile che il permesso retribuito possa decorrere dal lunedì successivo, essendo questa la prima giornata lavorativa utile. Inoltre, la disposizione contrattuale citata offre la possibilità di dilazionare il periodo di permesso, che va comunque fruito entro i trenta giorni successivi all'evento. Resta, comunque, fermo che tale periodo non è frazionabile e che va in ogni caso fruito consecutivamente.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M167

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?

In via preliminare, occorre precisare che l'attività di "consulente tecnico d'ufficio dell'Autorità giudiziaria" non rientra tra i compiti ordinari di un dipendente pubblico. Infatti le relative prestazioni sono legittimate, come attività professionale, soltanto in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% del tempo pieno. Ciò comporta che tutti gli adempimenti correlati a tale attività di consulenza (anche per quanto riguarda testimonianze e sopralluoghi) non possono essere svolti durante l'orario di lavoro, ma vanno ricompresi nell'ambito del predetto incarico, che deve rimanere "a sé stante" rispetto al rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione.

In altri termini, il tempo necessario per assolvere agli incarichi di consulenza non può in alcun modo incidere sulla quota oraria settimanale, che il dipendente è obbligato a rispettare nell'ambito del rapporto part-time.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M51

Gli otto giorni di permesso di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL 16 maggio 1995, possono essere utilizzati in un unico periodo anche per preparare gli esami?

La disposizione contrattuale si riferisce ai soli giorni di svolgimento delle prove di esame. Sotto tale profilo, pertanto, non è possibile una diversa interpretazione di tale clausola.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M50

Qualora la prestazione lavorativa non può essere effettuata per cause derivanti da eventi naturali o per provvedimenti autoritativi che impongono la chiusura dell' amministrazione, come viene considerata l'assenza del dipendente?

Nel caso in questione occorre fare riferimento al concetto di "forza maggiore" che non è imputabile né ai lavoratori né al datore di lavoro,

con la conseguenza che quest'ultimo non è tenuto a corrispondere la retribuzione per le ore di mancata prestazione (art. 2099 del codice civile e Cass. Sez.Lavoro n. 481 del 1984).

Nulla vieta, però, che l'amministrazione possa decidere di corrispondere ugualmente la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, a condizione che il dipendente utilizzi, per motivare l'assenza, gli strumenti forniti dal CCNL, quali i permessi retribuiti, di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 18 del CCNL del 12 giugno 2003 o i giorni di ferie oppure altre modalità di recupero delle ore non lavorate, che devono essere concordate con il dirigente. Tale ultimo istituto può essere utilizzato soprattutto per le giornate eccedenti i permessi retribuiti ex art. 18, o qualora gli stessi siano già stati fruiti. Al riguardo occorre rammentare che, a seguito del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, tali permessi sono quantificati in 18 ore annuali.

In proposito, il citato art. 18, comma 5 del CCNL del 12 giugno 2003 introduce la nozione dell' "oggettiva impossibilità del raggiungimento della sede di servizio" in caso di calamità naturali, per la quale viene riconosciuta al dipendente la facoltà di utilizzare i permessi retribuiti. Al riguardo va anche precisato che la disposizione contrattuale non ricomprende tutte le possibili fattispecie esistenti, per cui si ritiene che la stessa possa essere comunque applicata, in via analogica, ad altre situazioni, nell'ambito dell'attività gestionale svolta dall'amministrazione.

In ogni caso, a prescindere dalle analogie esistenti, occorre rammentare che i suindicati permessi possono essere richiesti, in primo luogo, per motivi personali e che questi ultimi, in quanto tali, sono riconducibili ad un'ampia casistica, tra cui può essere ricompresa anche l'oggettiva impossibilità per il dipendente di raggiungere la sede di servizio.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M49

A quale istituto contrattuale può fare riferimento un dipendente che si assenti dall'ufficio per svolgere il compito di giudice popolare?

Il caso prospettato è regolato dall'art. 11 della legge n. 278 del 1 aprile 1951, come sostituito dal D.L. n. 31 del 14.2.1978, convertito nella legge n. 74 del 24.3.1978.

Tale articolo, oltre a stabilire l'obbligatorietà dell'incarico di giudice di popolare, lo equipara a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive.

In considerazione di tale previsione legislativa, quindi, al pubblico dipendente che si assenti dal servizio per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare si applica la medesima disciplina prevista per i lavoratori che siano chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, i quali hanno diritto a percepire, durante tutto il relativo periodo di assenza, la normale retribuzione.

Rientrano nelle assenze giustificate a questo titolo solo le giornate in cui si tengono udienze o altre attività connesse con la funzione di giudice popolare, per le quali è richiesta la presenza dell'interessato.

Infine, il dipendente è tenuto ad avvertire preventivamente l'amministrazione dell'assenza producendo copia del decreto di nomina a giudice popolare ed al rientro, a giustificazione della stessa, dovrà produrre idonea certificazione rilasciata dalla competente autorità giudiziaria.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M48

I permessi dell'art. 4, comma 1 della legge n. 53 del 2000 si cumulano con quelli per motivi personali e familiari previsti dal CCNL del 16 maggio 1995?

Il CCNL del 14 settembre 2007, all'art. 28, comma 2, ha precisato che i citati permessi dell'art. 4 della legge 53 del 2000 sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995. In proposito occorre rammentare che tale previsione contrattuale è stata, di recente, modificata dal D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, che ha stabilito la fruizione esclusivamente ad ore (n. 18

come già quantificate dal CCNL) dei permessi retribuiti per motivi personale e familiari.

In quest'ultimo caso, però, la fattispecie contrattuale risulta essere anche più ampia di quella prevista dall'art. 4 della legge n. 53/2000, in quanto i permessi sono concessi per qualsiasi motivo personale o familiare debitamente documentato e non soltanto per le ipotesi previste dalla legge 53/2000.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M47

I permessi per lutto previsti dall'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995 possono essere cumulati con i permessi di cui all'art. 4 della legge n. 53 del 2000? Per quali finalità possono essere fruiti questi ultimi?

I permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000 sono stati regolati dal successivo decreto interministeriale n. 278 del 2000, che definisce anche la casistica per la quale gli stessi possono essere fruiti e fornisce indicazioni applicative circa la modalità di fruizione dei medesimi.

In particolare, si segnala che la predetta disciplina prevede che "i tre giorni lavorativi" siano unici sia in caso di lutto che in caso di grave malattia.

Al riguardo, il contratto, invece, all'art. 9, del CCNL del 16 maggio 2001 contiene una maggiore tutela per il dipendente anche sotto il profilo quantitativo, poiché prevede la possibilità di fruire di tre giorni di permesso per ogni evento luttuoso. Tali giorni, però, sono computati come "giorni di calendario" e devono essere fruiti continuativamente.

Peraltro, il riferimento della suindicata legge "ai giorni lavorativi" non deve far ritenere che tale normativa sia più favorevole, perché mentre la stessa prevede la possibilità di fruire complessivamente di tre giorni di permesso nell'interno anno solare di riferimento, a prescindere dal numero degli eventi, il CCNL, pur computandoli sulla base dei giorni di calendario, offre la possibilità di potere utilizzare i permessi medesimi in relazione a ciascun episodio luttuoso che si verifichi nel corso dell'anno solare.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M46

Cosa deve intendersi per grave infermità in relazione alla concessione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000?

I congedi per eventi e cause particolari sono previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53 del 2000 e successivamente regolati dal D.M. n. 278 del 2000. In tali disposizioni viene fatto riferimento all'espressione "grave infermità" e la stessa, proprio perché parte di un testo legislativo non può essere oggetto di valutazioni da parte dell'ARAN. Infatti, la competenza di questa Agenzia in materia di assistenza alle amministrazioni è diretta a fornire chiarimenti solo in relazione all'applicazione delle norme contrattuali. Sotto tale profilo, quindi, il riferimento alla citata disposizione legislativa contenuto nell'art. 9 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 si è reso necessario solo per dare completezza al quadro normativo vigente in materia di permessi retribuiti.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M44

Al dipendente convocato, per motivi personali, a rendere testimonianza giudiziale può essere concesso, ai sensi dell'art. 18, del CCNL del 16 maggio 1995, il giorno antecedente e quello successivo la convocazione qualora la sede del tribunale non sia raggiungibile nella giornata?

In proposito, si ritiene che la concessione dei permessi retribuiti che, a seguito del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, corrispondono a 18 ore annuali sia di diretta pertinenza del dirigente che, nella sua autonoma responsabilità, ha tutti gli elementi per valutare, caso per caso, la fondatezza dei motivi indicati nella richiesta di permesso. Per quanto riguarda il caso in esame, la norma contrattuale non esclude la possibilità di utilizzare tali permessi, oltre che per rendere testimonianza, anche per raggiungere la relativa sede di svolgimento del processo, qualora questo rientri nel tetto massimo di ore disponibili.

25/05/2011 Orientamenti applicativi_M43

I permessi per i figli con handicap grave di cui agli artt. 42 e 43 del d.lgs. 151/2001 e più in generale i permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, riducono le ferie e la tredicesima mensilità?

In proposito si rappresenta che l'art. 18, comma 6, del CCNL del 16 maggio 1995 introduce una norma di maggior favore ed in particolare prevede che i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non riducono le ferie, mentre per quanto

attiene alla tredicesima mensilità, nulla innova rispetto alle disposizioni legislative, che quindi continuano ad essere applicate anche al personale del comparto dei Ministeri con conseguente decurtazione proporzionale della mensilità in parola.

Tale disciplina si estende anche ai permessi per i figli con handicap grave di cui all'art. 42 del citato d.lgs. 151/2001: sotto tale profilo, ad ulteriore conferma, si richiama quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo, che fa salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi.

MALATTIA/INFORTUNI SUL LAVORO (37 OGGETTI)

Assenze per malattia (31 oggetti)

29.07.2015 M_258_Orientamenti_applicativi

In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

In proposito, occorre richiamare l'art. 16, comma 15 del CCNL 16 maggio 1995, il quale stabilisce 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". Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui sono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie.

27/04/2015 M_239_Orientamenti_applicativi

In corrispondenza dei periodi di assenza per malattia, per i quali sono previste le riduzioni del trattamento economico, devono essere proporzionalmente ridotte anche le ferie?

In proposito, occorre richiamare l'art. 16, comma 15 del CCNL 16 maggio 1995, il quale stabilisce 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". Tale disposizione ha una portata generale, per cui anche nei periodi di assenza per malattia in cui sono applicate le riduzioni del trattamento economico, il dipendente continua a maturare le ferie.

09/01/2015 M_222_Orientamenti_applicativi

E' possibile estendere alle fattispecie del day surgery **e del** day service**, il trattamento economico previsto nelle ipotesi di ricovero ospedaliero ovvero di** day hospital**?**

In proposito, si fa presente che il ricovero in day surgery è un metodo di degenza che prevede l'erogazione di prestazioni chirurgiche nell'arco di una giornata e che, quindi, lo stesso si configura come una modalità di ricovero del tutto simile al ricovero in day hospital. In considerazione di ciò, si ritiene che a tale fattispecie possa essere applicata la disciplina di maggior favore relativa alle ipotesi di ricovero ospedaliero o di day hospital di cui all'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 16.05.1995, come integrato dall'Allegato A, punto 5 lett. d), del CCNL del 22.10.1997. Si precisa che, analogamente a quanto avviene per il day hospital, la predetta disciplina non trova applicazione per i giorni di convalescenza successivi al day surgery.

Con riguardo al day service, invece, che si concretizza in una modalità di assistenza riconducibile a prestazioni specialistiche ambulatoriali, non è possibile ammettere l'applicazione della normativa contrattuale concernente il ricovero ospedaliero o il day hospital. In tal caso l'assenza potrà essere giustificata mediante il ricorso alla ordinaria regolamentazione delle assenze per malattia ovvero mediante la fruizione di altri istituti del rapporto di lavoro (a titolo esemplificativo si menzionano i permessi per motivi personali o familiari ovvero i permessi a recupero).

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M184

Quali sono le condizioni per poter fruire della particolare tutela relativa alle terapie salvavita di all'art. 21 comma 7 bis del CCNL del 16 maggio 2001?

L'art. 6 comma 1 del CCNL integrativo del 16 maggio del 2001 in deroga alla regolamentazione ordinaria delle assenze per malattia contenuta nell'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995, ha previsto l'applicazione di una disciplina più favorevole per le assenze dovute a gravi patologie. Al riguardo, occorre specificare che la norma contrattuale, non richiede solo la presenza di particolari patologie ma anche la contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per

l'applicazione della normativa in questione. Infatti, ai sensi di tale disposizione, sono esclusi dal calcolo del periodo di assenza per la conservazione del posto, di cui al primo comma del citato art. 21, oltre ai giorni di assenze per ricovero ospedaliero o di day-hospital, anche quelli che, sulla base della certificazione della competente ASL, risultano essere legati alla concreta effettuazione delle citate terapie, intendendo con tale ultima formulazione ricomprendere anche i casi di effettuazione dei trattamenti al di fuori delle strutture suindicate.

Occorre, inoltre, precisare che la particolare tutela contrattuale si riferisce non a tutte le giornate di assenza dovute a patologie di particolare gravità, ma solo a quelle relative alle ipotesi di ricovero ospedaliero e di day-hospital, o comunque utilizzate per l'effettuazione delle summenzionate terapie salvavita. Di conseguenza la norma di miglior favore non risulta essere applicabile agli altri periodi di assenza del lavoratore, ritenuti in qualche modo connessi o consequenziali alle stesse, come ad esempio quelli citati nella suindicata nota di codesta amministrazione (preparazione alla somministrazione terapica, visite specialistiche di controllo, convalescenza post terapica).

Per tali casi, ove ne ricorrono le condizioni, può farsi riferimento al trattamento ordinario delle assenze per malattia, come previsto dal citato art. 21 del CCNL del 16.05.1995.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M183

E' possibile che la disciplina delle assenze per malattia in caso di terapie salvavita del comparto dei Ministeri sia diversa da quella relativa al comparto Scuola?

In proposito, questa Agenzia non può che confermare che la normativa contrattuale in materia di terapie salvavita, adottata in alcuni comparti di contrattazione (Ministeri, Regioni ed enti locali, Sanità) differisce da quella prevista per il comparto Scuola. In proposito, infatti, occorre ulteriormente ribadire che la regolamentazione degli istituti contrattuali dei diversi comparti di contrattazione non sono tra di loro confrontabili, in quanto provenienti da situazioni e condizioni differenti, nonché derivanti da mediazioni negoziali diverse, a seconda dell'andamento della trattativa in ciascun comparto. In ogni caso, la tendenza della contrattazione collettiva, nel corso degli anni, è stata sempre quella di dare, per istituti analoghi, un quadro di riferimento omogeneo, anche se questo

non è sempre possibile. Pertanto, è indubbio che il personale di ciascun comparto deve fare riferimento alla disciplina del relativo CCNL.

In proposito, quindi, per quanto riguarda le terapie salvavita, si conferma che tale istituto per i dipendenti dei Ministeri continua ad essere regolato dalle disposizioni di cui all'art. 21, comma 7-bis del CCNL 16 maggio 1995, introdotto dall'art. 6 del CCNL del 16 maggio 2001 del comparto Ministeri, che non sono mai state oggetto di successive modifiche.

Pertanto, in considerazione di ciò, si conferma l'orientamento già espresso da questa Agenzia in merito alla individuazione dei giorni da includere nelle assenze per malattia dovute a terapie salvavita. Del resto, l'ARAN, in risposta ad analoghe richieste di parere pervenute in passato, ha precisato che le particolari tutele riconosciute nell'ipotesi di terapie salvavita sono applicabili soltanto alle giornate utilizzate per 1'effettuazione di tali trattamenti terapici.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M182

Qual è il trattamento economico spettante in caso di effettuazione di terapie salvavita?

Per quanto riguarda il trattamento economico, il CCNL prevede che "in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione" prevista dal contratto stesso.

L'esclusione delle decurtazioni stipendiali è stata confermata anche dalla circolare n. 7 del 2008 e n. 8 del 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, alle quali si rinvia anche per le valutazioni concernenti l' erogazione degli incentivi alla produttività.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M181

Quali sono le procedure da attivare per poter applicare la disciplina relativa alle terapie salvavita?

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente ed il beneficio in argomento decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole. L'accertamento della situazione di gravità e della necessità delle relative terapie salvavita dipendono in via esclusiva da un giudizio di carattere medico e non possono, quindi, in alcun modo formare oggetto di

autonomo apprezzamento tecnico discrezionale da parte dell'Amministrazione.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M180

Quale è il criterio di calcolo da adottare per le assenze per malattia di dipendenti in regime di part-time verticale che, nel corso del triennio, variano la percentuale di attività lavorativa prestata?

Si osserva che l'art. 23 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede che "i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale 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."

Pertanto, dal disposto della clausola su riportata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il periodo di comporto va riproporzionato, e tale operazione deve avvenire con riferimento non alla percentuale di part-time ma alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Laddove, inoltre, nel triennio di osservazione il lavoratore non abbia lavorato un numero costante di giornate nell'anno, occorrerà calcolare ogni periodo pro-quota e riproporzionare il periodo di comporto in conseguenza dei risultati di tale calcolo.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M179

Come si calcolano i giorni di assenza del dipendente portatore di handicap che e' sottoposto ad un progetto terapeutico di riabilitazione, ai fini del computo del periodo di comporto e per la determinazione del trattamento economico?

A tale proposito questa Agenzia ritiene che i periodi di assenza effettuati da un lavoratore per sottoporsi ad un progetto di recupero ai sensi del comma 1, lettera a) art. 12 del CCNL del 16 maggio 2001, non possono essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia, poiché si tratta di una specifica misura di tutela e di sostegno volta a favorire la riabilitazione e il reinserimento del dipendente che versi in particolari condizioni psico-fisiche. Tale

istituto, pertanto, deve considerarsi diverso sia dagli altri benefici previsti dal medesimo art. 12, comma 1, sia dalle ordinarie assenze per malattia previste dall'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995, come integrato e modificato dall'art. 6 del CCNL maggio 2001, benché, per quanto riguarda il trattamento economico, continua ad essere applicato il comma 7 del citato art. 21, come specificatamente previsto dalla disposizione contrattuale in oggetto.

Si ritiene di dover segnalare, inoltre che il principio cui si ispira la particolare e ampia tutela contenuta nel citato art. 12, è diretto a garantire ai dipendenti portatori di handicap la possibilità di partecipare a progetti terapeutici che vanno però correlati ad uno scopo riabilitativo reale, cioè, devono essere finalizzati alla possibilità di recupero parziale o totale dell'handicap, che consenta al personale interessato un più proficuo svolgimento dell'attività lavorativa.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M178

La malattia della madre insorta durante la fruizione di un periodo di astensione facoltativa, ne provoca la relativa interruzione?

In proposito, si ritiene che, qualora nel periodo di astensione facoltativa per maternità insorga la malattia per il lavoratore o la lavoratrice interessati, si determini automaticamente l'interruzione del predetto periodo di astensione dal lavoro.

Tale interpretazione sembra essere coerente con quanto previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001. Infatti l'art. 22, comma 6 stabilisce, con riferimento ai periodi di astensione obbligatoria, che "Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità". Tali disposizioni sono, peraltro, estese anche al congedo parentale dall'art. 34, comma 6 dello stesso decreto legislativo.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M177

Come viene conteggiata, ai fini del computo del triennio, la nuova assenza per malattia al dipendente che, dopo aver superato il periodo di comporto, ai sensi dell'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 16 maggio 2001, ha riassunto servizio? Inoltre è opportuno sottoporre a visita medico - collegiale, lo stesso dipendente, per verificarne nuovamente l'idoneità al profilo di inquadramento?

La questione posta riguarda il caso di un dipendente che, dopo aver superato il periodo di comporto, ai sensi dell'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 16 maggio 2001, ha riassunto servizio, in quanto ritenuto idoneo a svolgere le mansioni di un profilo appartenente ad un'area sottostante e poco dopo si è assentato nuovamente per malattia. Sulla problematica la Corte di Cassazione con sentenza n. 7201 del 4 dicembre 1986, ha stabilito che " 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 chiusura, senza effetti rescissori, del precedente periodo." In proposito, infatti, la clausola, al momento del superamento del periodo massimo di conservazione del posto, offre al datore di lavoro l'opportunità di recedere dal rapporto di lavoro, opportunità che deve essere attentamente valutata nell'ottica dell'effettivo recupero del dipendente all'attività lavorativa. Qualora, però, lo stesso decida di rinunciare ad esercitare tale facoltà, per il dipendente comincia *ex novo* un altro periodo di comporto, a prescindere dalle assenze per malattia effettuate nel triennio precedente. Infine sulla opportunità o meno di sottoporre il dipendente a visita collegiale si ritiene che la materia sia di esclusiva responsabilità dell'Amministrazione che ha tutti gli elementi di valutazione al riguardo. Si segnala, al proposito, l'art. 5, comma 3 della legge 20/5/1970, n. 300, che prevede la facoltà per il datore di lavoro, se lo ritiene necessario, di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M176

Un lavoratore in malattia può decidere autonomamente di rientrare in servizio prima della scadenza del termine previsto nelle certificazioni mediche?

Si ritiene che il dipendente possa rientrare in servizio anche prima della scadenza del periodo di assenza per malattia previsto dal relativo certificato medico. In ogni caso, sembra opportuno che l'amministrazione, al fine di evitare ogni eventuale responsabilità al riguardo, richieda al lavoratore una specifica certificazione medica dalla quale risulti la piena idoneità psico-fisica allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza dello stesso. Ciò in considerazione del fatto che, ai sensi delle disposizioni dell'art. 2110 e dell'art. 2087 del codice civile, del TUSL (Testo Unico Sicurezza Lavoro – d.lgs. n. 81 del 2008) e dell'art. 38 della Costituzione, risulta necessario che il datore di lavoro adotti tutte le misure volte a tutelare l'integrità fisica non solo del dipendente che intende rientrare in servizio, ma anche degli altri lavoratori (ad esempio, nel caso il cui l'assenza sia dovuta a malattie infettive).

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M175

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 appare del tutto illogica se si considera che la malattia non dipende dalla volontà del lavoratore.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M174

E' possibile computare, nel triennio, anche la giornata di malattia che è stata sanzionata con la perdita del trattamento economico a seguito di assenza ingiustificata alla visita fiscale di controllo?

Si ritiene che la giornata di malattia in cui il lavoratore risulta assente senza giustificato motivo alla visita fiscale di controllo non può rientrare nel computo delle assenze per malattia in quanto la stessa essendo stata sanzionata con la perdita del trattamento economico, come previsto dall'art. 5, comma 14 della legge 638 del 1983, non è

da considerare come stato patologico del dipendente ma assenza ingiustificata al servizio.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M77

E' possibile frazionare ad ore l'assenza per malattia qualora venga richiesta per essere sottoposto a visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici ? In tali casi qual è il trattamento economico spettante?

In via preliminare va chiarito che il CCNL del 16 maggio 1995 non prevede alcuna possibilità né di programmare l'assenza per malattia né di frazionarla ad ore nell'arco della giornata.

Quindi nel caso di visite specialistiche o accertamenti diagnostici che non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di ufficio, il dipendente può prendere l'intera giornata di assenza per malattia oppure fruire dei permessi a recupero di cui all'art. 20 del CCNL del 16 maggio 1995.

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, occorre precisare che le decurtazioni previste dall'art. 21, comma 7, lett.a) del CCNL 16/5/1995 per le malattie brevi, e comunque inferiori a 15 giorni, attengono soltanto al trattamento accessorio ivi compresa l'indennità di amministrazione. Tutte le altre riduzioni del trattamento economico, anche fondamentale sono regolate secondo una precisa tempistica e riguardano, invece, le malattie superiori a nove mesi.

In relazione alla citata decurtazione dell'indennità di amministrazione, la norma contrattuale non fa alcuna differenza tra le assenze dovute al verificarsi di un episodio morboso e quelle effettuate per visite mediche specialistiche, neanche sotto il profilo del computo delle stesse ai fini del calcolo del triennio di conservazione del posto.

Da ultimo, va altresì, considerato che tale decurtazione non può essere effettuata su base oraria, in relazione alla già segnalata impossibilità di frazionare la giornata di malattia.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M75

Le visite mediche, le prestazioni specialistiche e gli accertamenti diagnostici rientrano nel calcolo del periodo di comporto previsto dall'art. 21, comma 1 del CCNL del 16 maggio 1995?

L'orientamento giurisprudenziale consolidato riconduce nell'ambito dell'istituto della malattia le assenze dovute ad accertamenti clinici preventivi, diagnostici, le visite mediche, nonché le prestazioni specialistiche, quindi, legittimamente il dipendente può assentarsi per tali motivazioni, utilizzando il citato istituto.

Si ritiene che dette assenze, essendo riferite alla malattia, ne seguono l'intera disciplina contrattuale e, pertanto, anch'esse devono essere calcolate nel periodo di comporto.

In alternativa a ciò il contratto prevede anche la possibilità di poter utilizzare i permessi retribuiti di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995, come espressamente indicato al punto 3 dell' Allegato A del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997.

In ambedue i casi tali assenze devono essere attestate attraverso la relativa certificazione medica.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M74

Esiste per il comparto dei Ministeri una tabella esemplificativa relativa al calcolo del trattamento economico spettante in caso di assenze per malattia secondo quanto previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL 1994/1997 del 16 maggio 1995?

La disciplina delle assenze per malattia è regolata in modo uniforme in tutti i comparti di contrattazione, ma soltanto i CCNL dei comparti Enti Locali e Sanità sottoscritti rispettivamente in data 1 settembre 1995 e 13 maggio 1996 sono correlati di Tabelle esemplificative riguardanti le modalità di calcolo delle assenze per malattia dei dipendenti. Qualora fossero interessate, le amministrazioni possono consultare tali prospetti nelle sezioni Enti locali e Sanità del sito web dell'ARAN.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M73

Come va considerata l'assenza di un dipendente che durante l'orario di servizio sia colpito da un malessere e quindi costretto a lasciare la sede di lavoro?

Sulla problematica oggetto del quesito è intervenuto l'art. 6, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, il quale ha inserito il comma 7-quinquies nell'art. 21 del CCNL del 16.05.1995, introducendo specifiche disposizioni che regolano il caso della malattia insorta durante l'orario di lavoro, a seguito della quale il dipendente sia costretto a lasciare la sede di lavoro.

Al riguardo le ipotesi previste sono due.

a) La giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.5.95.

b) Se, invece, il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare successivamente le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M72

Quali sono le tutele per il personale affetto da T.B.C.?

Per quanto attiene al personale affetto da T.B.C., l'art. 9 della legge 1088/1970, come modificata dalla legge 6.8.1975, n. 419, prevede una particolare disciplina, confermata e, peraltro, ulteriormente chiarita da una consolidata giurisprudenza. La suindicata normativa, infatti, stabilisce come disposizione di maggior favore per tali dipendenti, la conservazione del posto fino a sei mesi dopo la dismissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o per stabilizzazione della forma morbosa, quindi oltre i termini previsti dagli artt. 21 e 22 del CCNL del 16 maggio 1995.

Per quanto attiene al trattamento economico, si applicano le disposizioni dell'art. 21 e, qualora la malattia sia contratta per causa di servizio, quelle dell'art. 22, comma 2, del CCNL 16 maggio 1995. I

periodi che, in base a tali clausole, non sono retribuiti, non comportano riconoscimento dell'anzianità di servizio.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M71

Come si conciliano gli aspetti di tutela della privacy con la più dettagliata documentazione medica richiesta dall'art. all'art. 6, comma 1, punto 7/bis del CCNL del data 16 maggio 2001?

Per quanto attiene agli aspetti relativi alla "privacy", occorre precisare che la più dettagliata documentazione richiesta ai fini dell'applicazione della disciplina più favorevole introdotta dal CCNL del 16 maggio 2001 relativa alle particolari patologie trova la sua giustificazione logica nella maggiore tutela, sotto il profilo economico, prevista dalla norma contrattuale, che può essere assicurata solo sulla base di una esauriente certificazione medica che attesti la presenza delle condizioni indicate dal CCNL medesimo.

Del resto le disposizioni di miglior favore previste dal CCNL implicano la sussistenza di alcuni requisiti essenziali da parte del dipendente che consistono non solo nella presenza delle particolari patologie, ma anche nella contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole e, pertanto, devono essere debitamente documentati.

Al riguardo si rammenta, altresì, che la comunicazione di tali dati è finalizzato esclusivamente all'attribuzione del beneficio. Esiste comunque il divieto per gli Uffici competenti di diffondere informazioni idonee a rivelare lo stato di salute dei dipendenti, come ribadito anche dal d.lgs. n. 196 del 2003.

Siffatta interpretazione è, del resto, confortata dalla presenza di analoghe situazioni (ad esempio l'applicazione della legge n.104 del 1992, la disciplina per i dipendenti in particolari condizioni psicofisiche oppure per mutilati ed invalidi civili, ecc.) in cui il diritto al riconoscimento di maggiori benefici economici previsto dalle norme vigenti, siano esse contrattuali o di legge, si accompagna alla esibizione di una certificazione medica più dettagliata, anche se ciò comporta un parziale sacrificio della propria "privacy".

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M70

La totale remunerazione delle assenze necessarie, in caso di gravi patologie, per sottoporsi a terapie salvavita, di cui all'art. 6, comma 1, punto 7-bis, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, compete anche qualora il periodo di assenza sia inferiore a 15 giorni?

Relativamente ai periodi di assenza dovuti a ricovero in ospedale o in day-hospital ovvero necessari per sottoporsi a terapie salvavita, il CCNL integrativo del 16 maggio 2001, all'art. 6, comma 1, punto 7 bis, deroga la normale disciplina delle assenze per malattia contenuta nell'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995. In particolare tali periodi sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per la conservazione del posto, di cui al primo comma del citato art. 21, e sono in ogni caso interamente retribuiti, indipendentemente dalla durata del periodo di assenza. Non rientrano nella fattispecie in esame i giorni di assenza connessi o consequenziali alle terapie stesse, come ad esempio i giorni di convalescenza o quelli per visite di controllo.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M69

Qual è la certificazione medica richiesta per il riconoscimento della disciplina delle particolari patologie di cui all'art. 6, comma 1, punto 7/bis del CCNL del 16 maggio 2001? In particolare è da ritenersi indispensabile la certificazione rilasciata dalla competente Azienda sanitaria ovvero dalla Struttura convenzionata oppure può essere considerato sufficiente il certificato del medico di famiglia?

Al riguardo si ritiene che la precisazione contenuta all'art. 6, comma 1, punto 7/bis del CCNL del 16 maggio 2001 non sia casuale ed è strettamene connessa alla disciplina più favorevole di cui trattasi, che avendo carattere derogatorio rispetto al sistema ordinario, richiede conseguentemente una specifica documentazione da parte delle strutture sanitarie citate nel suindicato art. 6, da cui emerga chiaramente che la condizione morbosa è assimilabile ad una patologia grave, per la quale è necessaria l'effettuazione di terapie salvavita. L'assenza dal servizio sarà poi giustificata di volta in volta dalla struttura o dal medico che fornisce le singole prestazioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Sotto tale ultimo profilo, infatti, la norma contrattuale non richiede solo la presenza di particolari patologie, ma anche la contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M68

La disciplina per le particolari patologie di cui all'art. 6 del CCNL del 16 maggio 2001, relativamente all'esclusione dei giorni di assenza dal computo del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche ad altri periodi di assenza connessi alle terapie salvavita?

Circa la possibilità di poter escludere dal computo delle assenze per malattia ai fini del raggiungimento del periodo massimo di conservazione del posto, oltre ai giorni utilizzati per le terapie salvavita in caso delle particolari patologie previste dal citato art. 6, anche quelli relativi agli eventuali periodi di convalescenza, occorre precisare che la particolare tutela contrattuale si riferisce non a tutte le giornate di assenza dovute a patologie di particolare gravità, ma solo a quelle relative ai casi di ricovero ospedaliero e di day-hospital, o comunque utilizzate per l'effettuazione delle citate terapie salvavita.

Di conseguenza la norma di miglior favore non risulta essere applicabile agli altri periodi di assenza del lavoratore, ritenuti in qualche modo connessi o consequenziali alle terapie stesse, come ad esempio i giorni di convalescenza.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M67

Come vanno considerate le assenze dovute alle gravi patologie di cui all'art. 6, comma 1, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, insorte precedentemente alla data di entrata in vigore del contratto ed in corso a tale data?

In merito si premette che, in mancanza di diverse indicazioni, il contratto entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione, in base alla regola generale prevista dall'art. 2, comma 2 del CCNL 19 febbraio 1999 di cui esso è "integrativo".

Nel caso di specie, quindi, alle assenze effettuate fino al 16 maggio si applicano le regole previste dal precedente contratto, mentre la

speciale disciplina introdotta dal contratto collettivo di lavoro integrativo deve riferirsi ai giorni di assenza effettuati dal 17 maggio in poi, indipendentemente da quando è iniziato il periodo di assenza.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M66

La decurtazione dell'indennità di amministrazione per le malattie di durata inferiore ai 15 giorni deve essere effettuata per il periodo di assenza successivo al ricovero in day hospital?

Al riguardo occorre premettere che per le assenze per malattia occorre fare riferimento alla disciplina prevista dal D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008.

Per quanto di competenza del CCNL, invece, si osserva che l'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL sottoscritto il 16 maggio 1995, prevede che l'indennità di amministrazione, decurtabile in caso di malattia inferiore ai 15 giorni, compete per intero al verificarsi di determinate condizioni tra cui il ricovero ospedaliero e il successivo periodo di convalescenza post ricovero. Il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, all'Allegato A, punto 5, lettera d), nel chiarire che "il caso di ricovero ospedaliero si riferisce anche al ricovero in day hospital", amplia la casistica di una delle due fattispecie, quella del ricovero, estendendo la particolare tutela, oltre al caso di ospedalizzazione, che comporta una permanenza continuativa nella struttura sanitaria, anche all'ipotesi di day hospital, che, per sua natura, richiede l'effettuazione di particolari cure e terapie, che possono avere al massimo durata giornaliera.

Il mancato riferimento al periodo di riposo successivo al ricovero in day hospital esclude che possa essere attribuita l'indennità di amministrazione anche in tale ultima ipotesi e, pertanto, si ritiene che l'assenza effettuata per tale finalità, anche nel caso in cui sia inferiore ai 15 giorni, non rientri nei casi di deroga rispetto al principio espresso nel citato articolo 21.

Resta, in ogni caso, fermo quanto stabilito dalle disposizioni legislative vigenti, nonché dalle circolari applicative emanate dal Dipartimento della funzione pubblica.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M65

Per procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 16 maggio 1995, è necessario attendere il superamento del periodo di comporto?

In proposito occorre osservare che *la ratio* della norma risiede nell'esigenza di tutelare il dipendente nel periodo in cui lo stesso è affetto da malattia al fine di garantirgli la conservazione del posto di lavoro fino alla sua guarigione che gli consentirà il rientro in servizio.

In tale senso, pertanto, l'obbligo di attendere il superamento del periodo di comporto stabilito dall'art. 21, comma 4 grava sicuramente sull'amministrazione, mentre la tutela prevista dalla norma viene meno se, invece, è il dipendente, che, una volta accertata la sua assoluta e permanente inidoneità allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza, interrompe il periodo di comporto prima del termine degli ulteriori diciotto mesi, esibendo la relativa documentazione medica.

In caso di dichiarazione di assoluta o permanente incapacità del dipendente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi in cui l'inidoneità accertata si riferisca alle mansioni del profilo di appartenenza, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 3 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prima di aver espletato ogni utile tentativo per recuperare il dipendente al servizio attivo. A tal fine la suindicata norma prevede la possibilità di una sua utilizzazione anche in mansioni di un profilo diverso da quello di appartenenza nell'ambito della medesima area e posizione economica di inquadramento oppure in mansioni di un profilo della posizione economica immediatamente sottostante, purché compatibile con il suo stato di salute e con i titoli posseduti. Ovviamente la ricollocazione del dipendente in un altro profilo è possibile, su richiesta dello stesso, solo in presenza della relativa disponibilità organica. In caso di mancanza di posti disponibili, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo all'interessato l'indennità sostitutiva del preavviso.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M64

E' possibile frazionare il trattamento di malattia previsto dall'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995 ed in particolare è possibile programmare tale istituto per l'intero anno, al fine di seguire delle terapie mediche?

In via preliminare va chiarito che, ai sensi del citato CCNL sottoscritto in data 16 maggio 1995, l'assenza per malattia non è in alcun modo programmabile nel tempo né frazionabile ad ore nell'arco della giornata.

Nel caso in cui il dipendente abbia necessità di sottoporsi a prestazioni specialistiche o visite mediche, la cui effettuazione risulti oggettivamente impossibile al di fuori dell'orario di lavoro, può usufruire del trattamento di malattia, per l'intera giornata, documentando l'assenza con l'apposita certificazione medica rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico che ha erogato la prestazione.

Al riguardo occorre altresì precisare che ove la citata terapia comporti un' assenza inferiore o pari alla durata dell'orario di lavoro giornaliero, il lavoratore può richiedere alla sua amministrazione, di volta in volta, i permessi brevi, per un massimo di 36 ore annue, da recuperare con le procedure stabilite all'art. 20 del CCNL 16 maggio 1995.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M63

L'amministrazione può richiedere la visita medica prima del decorso dei 18 mesi non retribuiti, di cui all'art. 21, comma 4 del CCNL del 16 maggio 1995?

La norma che prevede la possibilità di concessione degli ulteriori 18 mesi non retribuiti è essenzialmente preordinata alla tutela del dipendente, al fine di conservare allo stesso il posto di lavoro fino alla completa guarigione. In tal senso, una volta concesso l'ulteriore periodo di assenza, l'amministrazione non può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute prima del termine previsto dall'art. 21, comma 4. L'anticipazione può invece venire richiesta dal lavoratore.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M62

Come deve essere computato e da quando decorre l'ulteriore periodo di diciotto mesi non retribuiti previsti dal comma 2 dell'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995? Tale periodo è frazionabile?

Al riguardo si precisa che l'ulteriore periodo temporale concesso al lavoratore che ne faccia richiesta, con le modalità previste dal CCNL, va calcolato a decorrere dal termine dei primi diciotto mesi di assenza per malattia.

La concessione o meno di tale periodo viene valutata dall'Amministrazione in relazione alla possibilità di poter recuperare il dipendente al servizio attivo.

Alla fine di tale periodo di conservazione del posto, c.d. "di comporto", l'amministrazione una volta accertata la permanente ed assoluta inidoneità del dipendente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del comma 4 del citato art. 21.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione di tale periodo, occorre, altresì, precisare che la formulazione adottata nel CCNL non sembra consentire un suo utilizzo in misura frazionata. E' ovvio che il dipendente, ove sopraggiunga la completa guarigione prima dello scadere dei diciotto mesi, può riprendere servizio previo accertamento delle sue condizioni di salute.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M61

Come va computato il periodo di diciotto mesi di assenza per malattia ai fini della conservazione del posto di lavoro, secondo quando previsto dall'art. 21, comma 1, del CCNL del 16 maggio 1995?

In proposito va sottolineato che il predetto art. 21, nel prevedere il diritto alla conservazione del posto, stabilisce soltanto il criterio generale che, ai fini della maturazione del periodo diciotto mesi, "si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti all'episodio morboso in corso".

Il CCNL non fornisce ulteriori precisazioni al riguardo, ma l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato prevede che, in

mancanza di una diversa previsione contrattuale, nel calcolo del periodo di assenza per malattia devono essere computati anche i giorni festivi che ricadano nello stesso. (Cass. 1.6.1992 n. 6599; Cass. 4.3.1991 n. 2227; Cass. 26.2.1990 n. 1459; Cass. 22.2.1990 n. 1337).

In proposito occorre, altresì, precisare che, invece, qualora l'orario di lavoro sia articolato su cinque giorni e l'ultimo giorno di assenza, in base al certificato medico, coincida con la giornata di venerdì, non dovranno essere calcolati il sabato e la domenica successivi.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M78

Quali sono le modalità di fruizione delle cure termali per mutilati e invalidi di guerra o per servizio alla luce della abrogazione dell'istituto del congedo straordinario?

Con il CCNL del 16 maggio 1995 si è determinato il superamento dell'istituto del congedo straordinario e dell'aspettativa per infermità e l'art. 43 dello stesso CCNL ha disapplicato il comma 25 dell'art. 22 della legge 724/1994. Tale disapplicazione, nell'intenzione delle parti stipulanti il CCNL, non comporta l'esclusione per il personale mutilato o invalido di guerra o per servizio dal diritto alle cure richieste dallo stato di invalidità, comprese le cure termali, elioterapiche, climatiche e psammometriche. L'interessato può infatti fare ricorso all'istituto delle assenze per malattia di cui all'art. 21 del citato CCNL, così come integrato dall'art. 6 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio (6 oggetti)

10/06/2015 M_243_Orientamenti_applicativi

Il trattamento economico di miglior favore, previsto in caso di assenza per malattia dovuta ad infortunio sul lavoro, può essere corrisposto nell'ipotesi in cui sia ancora in corso la procedura di accertamento di tale fattispecie presso l'INAIL?

Al riguardo, si rileva che le previsioni contenute nell'art. 22 del CCNL del 16.05.1995 presuppongono l'avvenuto riconoscimento

dell'infortunio sul lavoro ai fini dell'attuazione del beneficio previsto dalla norma stessa.

Pertanto, la formulazione letterale della predetta disposizione non consente di estenderne l'ambito di applicazione anche alla fase in cui non si sia ancora conclusa la fase di accertamento della spettanza del trattamento giuridico ed economico migliorativo rispetto alle ordinarie assenze per malattia.

09/01/2015 M_221_Orientamenti_applicativi

E' possibile estendere la disciplina delle assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio alle assenze motivate da infermità riconosciute dall'Inail come malattie professionali?

R. La disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL del 16.05.1995 riguarda espressamente i casi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro (comma 1) e a malattia dipendente da causa di servizio (comma 2). Pertanto, tale disposizione contrattuale non è suscettibile di estensione ad ipotesi diverse da quelle ivi previste e, quindi, neanche alla fattispecie della malattia professionale.

Peraltro, si segnala il comma 3 del citato articolo 22 non è più applicabile in quanto l'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 novembre 2011, n. 214, ha disposto l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M187

Quali sono le modalità di attribuzione dei benefici economici, previsti dall' art. 33 del CCNL del 16 maggio 2001, in favore di ex dipendenti in quiescenza ai quali è stata riconosciuta, con provvedimento formale, una infermità dipendente da causa di servizio dopo il loro collocamento a riposo, pur essendo stati sottoposti ad accertamento per tale infermità nel periodo di permanenza in vita del rapporto di lavoro.

Al riguardo si ribadisce che le parti, con l'introduzione dell'art. 33 del CCNL del 16 maggio 2001, hanno solo ricondotto alla fonte pattizia la precedente disciplina legislativa riguardante i benefici economici attribuiti al personale cui è stata riconosciuta l'infermità dipendente

da causa di servizio, non apportando alla stessa alcuna sostanziale modifica, almeno per gli aspetti procedurali. Da ciò consegue che rimangono invariate anche le relative modalità applicative già in atto nelle amministrazioni.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M186

E' possibile corrispondere in caso di assenza per malattia, l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7 lett. a), del CCNL del 16 maggio 1995, comprensiva dell'indennità di amministrazione, ad un dipendente, ex militare, transitato all'impiego civile dell'amministrazione Difesa, ai sensi dell'art. 14, della legge 28 luglio 1999, n. 266, in quanto avendo contratto un'infermità dipendente da causa di servizio è stato giudicato non più idoneo al servizio militare, nel caso lo stesso si assenti dal servizio per malattia derivante dalla sua infermità invalidante?

Nel caso del citato personale, ex militare, si configura una cessione di contratto di lavoro e, pertanto, il dipendente transita da un'amministrazione all'altra senza soluzione di continuità. Lo stesso è destinatario, quindi, anche dei benefici contrattuali previsti dall'art. 22, comma 2, del CCNL del 16 maggio 1995**.**

Diverso, invece, è il caso di un dipendente che, anteriormente alla assunzione presso l'amministrazione statale, abbia contratto una infermità dipendente da causa di servizio con il precedente datore di lavoro. In questo caso, poiché trattasi di due distinti rapporti di lavoro, il dipendente conserva tutte le prerogative derivanti dalla legge, ma allo stesso tempo, non può essere destinatario dei benefici contrattuali previsti per i lavoratori che, durante il rapporto di lavoro in atto, hanno contratto una infermità dipendente da causa di servizio.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M185

Cosa si intende per "completa guarigione clinica" e chi la deve certificare? E quale è il trattamento economico spettante?

L'art. 22, comma 1, del CCNL del 16 maggio 1995, dispone che in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto oltre che alla conservazione del posto anche dell'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, letto a), comprensiva del trattamento accessorio di cui all'art. 34 del medesimo CCNL, per tutto

il periodo fino a completa guarigione clinica. Con tale locuzione si intende, ovviamente, l'arco temporale, debitamente certificato dalla struttura sanitaria competente, nel quale lo stesso dipendente, a causa dello stato morboso derivante dal predetto infortunio, si trova nell'impossibilità di riprendere il lavoro.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M76

Le assenze per infortunio sul lavoro e le malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio debbono essere considerate nel calcolo del periodo di comporto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 16/5/1995?

In via preliminare va chiarito che le due fattispecie, infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio, sono disciplinate in modo diverso dai commi 1 e 2 dell'art. 22 del citato CCNL.

Infatti, nel primo caso sono riconosciuti la conservazione del posto fino a completa guarigione e l'intero trattamento economico di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), mentre nel secondo caso il trattamento economico in misura intera è assicurato solo per il periodo del comporto stabilito dall' art. 21, commi 1 e 2 del medesimo CCNL.

Pertanto, le "comuni malattie" si sommano esclusivamente con le assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, ferme restando le differenze del trattamento economico, mentre le assenze del periodo di infortunio sul lavoro devono essere conteggiate a parte.

ASPETTATIVA/CONGEDI (34 OGGETTI)

Aspettativa (10 oggetti)

27/04/2015 M_241_Orientamenti_applicativi

In caso di part-time verticale, il riproporzionamento si applica ai quattro mesi di "servizio attivo" che devono intercorrere tra due periodi di aspettativa, ai sensi dell'art. 7, c. 2, del CCNL del 16.05.2001 ?

In proposito, si precisa che nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo quanto disposto dall'art. 23, comma 1, del CCNL 16.05.2001, trovano attuazione, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il lavoro a tempo pieno. Peraltro, il medesimo articolo 23, al comma 11, prevede che le assenze dal servizio effettuate dai lavoratori in part-time verticale siano assoggettate ad un criterio di proporzionalità. Tale criterio non trova attuazione in relazione ad alcuni istituti individuati dalla medesima disposizione contrattuale.

Da quanto evidenziato sopra, si evince che il principio del riproporzionamento è previsto solo con riferimento ad ipotesi di assenza dal lavoro e che, l'inesistenza di una esplicita previsione, non ne consente l'applicazione a fattispecie ulteriori e diverse. Pertanto, il riproporzionamento non può essere esteso al servizio attivo di almeno quattro mesi, che l'art. 7, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 richiede per il godimento consecutivo di alcune tipologie di aspettativa, considerato che tale periodo consiste nell'espletamento concreto ed effettivo della prestazione lavorativa.

09/01/2015 M_223_Orientamenti_applicativi

E' possibile riconoscere l'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lett. b), CCNL del 16.05.2001, per l'espletamento di un contratto a termine presso un organismo internazionale?

La normativa contrattuale in esame prevede che il contratto di lavoro a termine, per il quale viene richiesta l'aspettativa, possa essere

stipulato con la stessa o altra pubblica amministrazione ovvero con "altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro e incarico a tempo determinato".

La citata disposizione contrattuale, quindi, individua e circoscrive espressamente il proprio ambito di applicazione agli "organismi della comunità europea". Pertanto, in ragione di tale esplicita previsione, non si ritiene che la stessa sia suscettibile di estensione ad una diversa ed ulteriore tipologia di soggetti, quali gli organismi internazionali.

25/09/2011_Orientamenti applicativi_M190

E' possibile concedere un periodo di aspettativa senza assegni ad un dipendente, al fine della partecipazione ad un tirocinio, retribuito, presso un'altra Amministrazione pubblica?

Questa Agenzia fa presente che l'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può essere concessa, tra l'altro, alle condizioni specificate nell'art. 7, comma 8, lett a) e b) del CCNL del 16 maggio 2001, Integrativo del CCNL del 16 febbraio 1999, ovvero per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso un'amministrazione dello stesso o di altro comparto a seguito di vincita di pubblico concorso oppure per la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso un'amministrazione dello stesso o di altro comparto.

25/09/2011_Orientamenti applicativi_M189

E' possibile concedere l'aspettativa ai sensi dell'art. 7, comma 8, lett. b) del CCNL del comparto dei Ministeri del 16 maggio 2001 ad un dipendente neoassunto a seguito di vincita di concorso presso l'amministrazione medesima, per proseguire il suo rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato presso un'altra amministrazione?

In proposito questa Agenzia ritiene che l'aspettativa, di cui all'art. 7, comma 8, lett. b), del CCNL 16 maggio 2001, non sia applicabile al caso in questione, in considerazione del fatto che il dipendente neoassunto è, in ogni caso, tenuto a svolgere un periodo di prova connesso al rapporto di lavoro appena instaurato.

Tale obbligo, previsto dai contratti collettivi, rappresenta una condizione essenziale per la definitiva costituzione del rapporto di lavoro ed è espressamente ricompreso anche negli elementi in cui si articola la struttura del contratto individuale che il suindicato dipendente ha sottoscritto.

In aggiunta a ciò, va considerato che il periodo di prova può essere interrotto soltanto per le cause espressamente previste dalla relativa disciplina contrattuale che, peraltro, non individua ipotesi di differimento dello stesso.

Inoltre, un dipendente già in servizio presso un altro ente o amministrazione con contratto a tempo determinato, risulta essere contraria anche al generale principio del divieto della cumulabilità degli impieghi previsto dalle disposizioni legislative.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M188

E' possibile concedere, per un periodo superiore a 6 mesi, l'aspettativa prevista per espletare il periodo di prova al dipendente che abbia superato un concorso pubblico nell'amministrazione di un altro comparto?

In merito si fa presente che l'art. 7, comma 8, lett. a) del CCNL del 16 maggio 2001 dispone che"l'aspettativa .... è, altresì, concessa .... : a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova."

Conseguentemente, per la concessione dell'aspettativa in parola è necessario che:

1. il dipendente debba effettuare un periodo di prova;

2. tale periodo di prova sia correlato ad una assunzione a tempo indeterminato;

3. l'assunzione sia conseguente alla vincita di un pubblico concorso;

4. l'assunzione avvenga presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso.

In presenza di tutte e quattro le condizioni suesposte al dipendente viene concessa l'aspettativa di cui sopra, la cui durata, indipendentemente dall'arco temporale previsto dalla disciplina del comparto presso cui si effettua la prova stessa, è al massimo pari a 6 mesi.

La locuzione "e, comunque, per la durata del periodo di prova" è stata introdotta al fine di evitare che l'aspettativa fosse concessa per periodi superiori al periodo di prova atteso che, in caso contrario, la norma sarebbe in contrasto con le disposizioni contenute nel d.lgs n. 165 del 2001 che, all'art. 53, espressamente prevede il divieto del cumulo di impieghi.

A titolo esemplificativo, se un dipendente effettua un periodo di prova presso un altro ministero, la cui durata, ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL del 16.5.2001, è pari a 4 mesi, il periodo di aspettativa concedibile, di norma, sarà pari a 4 mesi.

Va, inoltre, precisato che l'istituto del periodo di prova per il quale è concessa l'aspettativa in parola è quello definito dall'art. 2096 del c.c. e non comprende eventuali periodi finalizzati alla frequenza di corsi di formazione precedenti alla formalizzazione del rapporto di lavoro.

Tanto premesso, non pare che la lettera della norma consenta spazi per interpretazioni differenti, se non previa modifica contrattuale della stessa.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M83

L'aspettativa richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio?

Al riguardo occorre osservare che, l' art. 7 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, prevede che l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è una delle motivazioni per cui può essere richiesta l'aspettativa per motivi di famiglia.

Quest'ultima, in via generale, non è utile ai fini della retribuzione e della decorrenza dell'anzianità di servizio.

Laddove, invece, l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per le finalità sopra rappresentate, il CCNL integrativo in questione prevede esclusivamente una deroga ai fini pensionistici, per cui la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto agli accrediti

figurativi solo nel caso di assenza per l'assistenza ai figli fino al sesto anno di età così come previsto anche dall'art. 1, comma 40 lett. a), della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M82

Qualora un dipendente vincitore di concorso pubblico presso altra pubblica amministrazione debba sottoporsi ad un periodo di prova superiore ai sei mesi, è possibile prorogare l'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

Il contratto integrativo del 16 maggio 2001, all' art. 7, comma 8, lett. a), ha modificato la precedente disciplina che, nel caso di vincita di un pubblico concorso, concedeva un periodo di aspettativa pari all'intera durata del periodo di prova, introducendo un limite massimo di 6 mesi. La ratio della norma si fonda sulla considerazione che l'eccessiva dilatazione di tale arco temporale potrebbe avere ricadute negative sull'amministrazione di provenienza che si troverebbe nella impossibilità di provvedere, in via definitiva, alla copertura del posto vacante. In tale logica non appare dunque possibile concedere ulteriori proroghe.

Per completezza di informazione si ricorda inoltre che tale limite si applica sia nel caso in cui il dipendente effettui il periodo di prova in un'amministrazione del comparto presso cui ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia qualora tale periodo di prova sia svolto presso un'amministrazione di diverso comparto.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M81

In quali casi tra due periodi di aspettativa si applica l'intervallo minimo di sei mesi di servizio attivo di cui all'art. 8, comma 5, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

L'art. 8 del CCNL in questione, al comma 5, prevede che i periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo non possono essere cumulati con l'aspettativa per dottorato di ricerca e con quella per il raggiungimento del coniuge all'estero. Tale comma, inoltre, indica il termine minimo di servizio attivo che in ogni caso deve essere rispettato. In particolare per poter usufruire delle aspettative per partecipare a corsi di dottorato o ricerca o per raggiungere il coniuge che presta servizio all'estero

occorre effettuare almeno 6 mesi di servizio attivo. Il rispetto dell'intervallo è quindi prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo.

26/05/2011_Orientamenti applicativi_M80

I quattro mesi di servizio attivo necessari per poter usufruire di un secondo periodo di aspettativa per motivi di famiglia, di cui all'art. 7 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, devono intercorrere anche qualora tali periodi siano richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età?

Il CCNL integrativo del 16 maggio 2001 ha riordinato la precedente normativa relativa alle aspettative, anche in considerazione delle novità introdotte dalle legge n. 53 del 2000. In particolare, è stato regolato il c.d. divieto di cumulo che, analogamente a quanto previsto nel precedente assetto pubblicistico, è finalizzato a salvaguardare le esigenze operative delle amministrazioni, laddove una eccessiva frammentazione delle assenze dei dipendenti potrebbe ripercuotersi negativamente sull'organizzazione degli uffici interessati. Per quanto attiene alla problematica oggetto del quesito, si osserva che dalla lettura dei commi 2 e 5 dell'art. 7 del citato CCNL risulta chiaramente che, nel caso di fruizione di aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui al comma 1 deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di servizio attivo, prima di poter usufruire di una nuova aspettativa ai sensi dello stesso comma, indipendentemente dalle finalità per cui tali periodi sono richiesti.

Ai sensi del comma 8 lett. c), non sono invece previsti i quattro mesi di servizio attivo nel caso di cumulo di aspettativa per motivi personale e familiari, di cui al comma 1 dello stesso articolo, con l'aspettativa disciplinata dal comma 2 della legge 53 del 2000, se la loro fruizione è stata richiesta allo stesso titolo.

26/05/2011_Orientamenti applicativi_M79

I quattro mesi di servizio attivo necessari per poter usufruire di un secondo periodo di aspettativa per motivi di famiglia, di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, devono intercorrere tra i due singoli periodi di aspettativa richiesti o solo dopo che sia stato integralmente fruito il periodo complessivo massimo di aspettativa, pari a 12 mesi nel triennio?

Al riguardo si osserva che, relativamente all'aspettativa per esigenze personali o di famiglia, l' art. 7 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 non prevede una durata minima dell' aspettativa, che di conseguenza può essere richiesta frazionatamene per periodi di tempo diversi tra loro.

Tuttavia, al fine di contemperare le esigenze del lavoratore che necessita di un periodo di aspettativa con quelle dell'amministrazione cui compete l'organizzazione e la programmazione del lavoro, il contratto ha posto due limiti: il primo è quello relativo alla durata complessiva dei periodi di aspettativa che, cumulati, non possono superare i 12 mesi nel triennio; il secondo è quello di richiedere un intervallo di 4 mesi di servizio attivo tra due periodi di aspettativa.

Di conseguenza in tutti i casi di fruizione di aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui al comma 1 dell'art. 7 del CCNL integrativo, indipendentemente dalle finalità per cui essi sono richiesti e dalla durata dei medesimi, prima di poter richiedere un nuovo periodo di aspettativa ai sensi dello stesso comma ovvero ai sensi del comma 8, lett. a) e b) del medesimo articolo, deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di servizio attivo.

Congedi dei genitori (18 oggetti)

09/01/2015 M_224_Orientamenti_applicativi

Come avviene il computo dei periodi di congedo parentale, fruiti in modo frazionato, nel caso di un dipendente che utilizzi tale istituto dal martedì al giovedì e delle ferie il lunedì e il venerdì?

R. In via preliminare si rammenta che l'istituto delle ferie deve essere fruito secondo i criteri dettati dall'art. 16 del CCNL del 16.05.1995,

come integrato dall'art. 34, comma 2, del CCNL del 16.02.1999. In particolare, la disciplina contrattuale prevede che possano essere concesse solo qualora compatibili con le esigenze organizzative dell'amministrazione, che è tenuta a valutare le proprie necessità, e solo successivamente può autorizzarne la fruizione. Infatti, le predette disposizioni contrattuali prevedono specificamente che le ferie possono essere fruite "nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente".

Diversamente, nel caso del congedo parentale previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, il dipendente è titolare di un vero e proprio diritto potestativo alla fruizione dello stesso, per cui non si tratta di assenze che devono essere autorizzate discrezionalmente dall'amministrazione.

Per quanto riguarda le modalità di computo del congedo parentale, l'art. 10, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 prevede che i relativi periodi "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".

In sostanza, in base a tale clausola contrattuale, se tra due periodi di congedo parentale non intercorre almeno un giorno di lavoro effettivo, devono essere computati come congedo parentale anche i sabati e le domeniche ricompresi tra gli stessi. In relazione alla suddetta regolamentazione le ferie non possono essere considerate rientro al lavoro.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M197

Da quando decorrono i permessi previsti dall'art. 26 d.lgs. n. 151 del 2001 in caso di adozione internazionale? E' possibile frazionarli?

Per quanto concerne la possibilità di frazionamento (es. rientro in servizio per un mese) dei cinque mesi previsti dall'art. 26 del d.lgs. n. 151 del 2001, si rappresenta che, ferma restando la durata massima del periodo di astensione, nulla vieta che il congedo possa essere fruito anche frazionatamente entro i cinque mesi dal giorno

successivo all'ingresso in Italia del minore. A tal proposito si rinvia alla Circolare Inps n. 16 del 4 febbraio 2008.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M196

Il dipendente che usufruisce del congedo parentale o per malattia del figlio in modo frazionato (ad esempio dal lunedì al giovedì) può interromperli con una giornata di ferie o di permesso retribuito (ad esempio il venerdì) e, poi, continuare a fruirne?

Con il quesito in esame si chiede se la giornata di ferie o di permesso retribuito fruita il venerdì sia idonea ad interrompere il periodo di congedo parentale o per malattia del figlio (utilizzati dal lunedì al giovedì), ovvero se non potendo configurarsi come un effettivo "rientro al lavoro", le seguenti giornate del sabato e della domenica siano da ricomprendere nel calcolo dei giorni dei predetti congedi.

In proposito, si ritiene che, il CCNL del 16 maggio 2001, all'art. 10, comma 2, letto e) e l'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001 hanno previsto espressamente la possibilità di fruire del congedo parentale anche in maniera non continuativa ed è stato chiarito che affinché si possa parlare di "frazionamento" del periodo complessivo previsto dalla disposizione citata è necessario che l'astensione dal lavoro sia intervallata da almeno un giorno di servizio effettivo da parte della lavoratrice o del lavoratore.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M195

I permessi interamente retribuiti, in caso di parto plurimo, vanno concessi in relazione a ciascun figlio?

In merito al permesso retribuito al 100% per i primi 30 gg di congedo parentale, si ritiene, ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 16 maggio 2001, che tale periodo interamente retribuito debba considerarsi "unico", a prescindere dal numero dei figli. La ratio di tale interpretazione deve rinvenirsi nel fatto che tale beneficio contrattuale rientra nelle tutele legate all'evento "parto" e che, pertanto, in quanto tale, non può essere incrementato con riferimento a ciascun figlio. L'impossibilità di garantire tale tutela economica è anche correlata al fatto che il finanziamento previsto dal CCNL non consente la copertura della spesa riferita ai parti plurimi. Tutto ciò comporta il venir meno della sola garanzia economica riferita ai trenta giorni interamente retribuiti, mentre permangono i benefici di tipo

legislativo connessi al parto gemellare, in base ai quali i periodi di astensione da lavoro vengono calcolati in relazione al numero dei figli.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M194

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 astensione anticipata dal lavoro in caso di gravidanza a rischio (c.d. periodo di interdizione) è regolato dall'art. 17 del D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001. Tale periodo viene equiparato, a tutti gli effetti, ai periodi di astensione obbligatoria e, infatti, viene ricompreso nell'ambito dei "congedi di maternità" di cui al capo III del citato D.Lgs. n. 151. Per i citati congedi, infatti, l'art. 24 dello stesso decreto prevede una particolare tutela, anche nei confronti del personale a tempo determinato. Infatti, tale ultimo articolo stabilisce che alle lavoratrici a tempo determinato, sia in caso di astensione anticipata che di astensione obbligatoria, ex art. 16 e 17 del citato decreto legislativo debba essere corrisposto il trattamento economico maturato al momento della interruzione delle prestazioni lavorative, anche qualora tali periodi abbiano inizio entro un arco temporale di sessanta giorni dalla scadenza del rapporto di lavoro a termine.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M193

Qual è il trattamento economico spettante nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art.17 del D.Lgs. n. 151 del 2001?

L'intero trattamento economico previsto per il congedo di maternità e di paternità si applica anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 151 del 2001. Infatti, la legge assimila, sotto tutti gli aspetti, le due ipotesi previste, rispettivamente, nell'art. 16 e nell'art.17 citato. Pertanto, anche in mancanza di una specifica clausola contrattuale al riguardo, si ritiene che i periodi di astensione obbligatoria anticipata debbano essere interamente retribuiti.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M99

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?

Per chiarire la questione occorre fare riferimento, a titolo esemplificativo, ad un ipotetico caso di una lavoratrice che si assenta per tre 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 del 2001; art. 25, comma 3, del CCNL del 16 maggio 2001).

In proposito, anche a seguito delle valutazioni fatte nell'ambito di uno specifico tavolo tecnico-giuridico operante presso l'ARAN, si ritiene corretto il seguente procedimento:

a) determinazione della retribuzione giornaliera (retribuzione mensile divisa per 30, ai sensi dell'art. 25, comma 3, del CCNL del 16 maggio 2001), che viene utilizzata 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 tre giorni, cioè il valore della lettera a) moltiplicato per tre;

c) quantificazione del 30% del valore di cui alla precedente lettera b);
d) calcolo del trattamento complessivo mensile pari alla retribuzione mensile meno il valore di cui alla lett. b) più il valore della lett. c).

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M98

E' frazionabile il periodo di congedo parentale? Se sì, è possibile fruire di distinti periodi di congedo parentale di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica?

L'art. 10, comma 2, lett. e) del CCNL del 16 maggio 2001 e l'art. 32 del d. lgs. n. 151 del 2001 prevedono espressamente la possibilità di fruire del congedo parentale anche in maniera non continuativa. Tuttavia il CCNL ha chiarito che affinché si possa parlare di "frazionamento" del periodo complessivo previsto dalla disposizione citata è necessario che l'astensione dal lavoro sia intervallata da

almeno un giorno di servizio effettivo da parte della lavoratrice o del lavoratore. Non è possibile, pertanto, considerare frazionati i periodi di congedo parentale di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (giorni non lavorativi).

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M97

E' legittimo posticipare l'assunzione di una dipendente in astensione obbligatoria per maternità?

La problematica in esame è stata oggetto di diverse pronunce giurisprudenziali, dalle quali si può evincere il seguente orientamento:

- l'astensione obbligatoria è assolutamente inderogabile, conseguentemente l'instaurazione del rapporto deve 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);
- non è 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 esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria;
- il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina (CdS n. 5095 del 4.9.2006).

Tali principi sono direttamente applicabili anche nel nuovo sistema privatistico, per cui si ritiene che l'amministrazione non abbia la possibilità di posticipare l'assunzione e debba, invece, stipulare immediatamente 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.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M96

La fruizione di un periodo di congedo parentale può essere interrotta in caso di malattia della lavoratrice?

Appare coerente con il disposto dell'art. 22 del d.lgs. n. 151 del 2001 consentire alla lavoratrice, in caso di malattia, la possibilità di interrompere la fruizione in atto del congedo parentale.

Tale facoltà, che comporta la richiesta di modificare il titolo dell'assenza, dovrà essere esercitata nel quadro della disciplina generale prevista per le assenze di malattia all'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni, con conseguente tempestiva comunicazione della patologia in atto.

In merito si sottolinea che la modifica del titolo dell'assenza comporta, di fatto, un frazionamento del congedo parentale, pertanto, per poter godere del periodo residuo è necessario il rientro in servizio, nonché una nuova richiesta da parte dell'interessata, nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M95

Ci sono casi in cui la lavoratrice può interrompere il congedo di maternità?

In via preliminare, occorre precisare che la nuova disciplina dei congedi parentali non è preordinata a tutelare esclusivamente la salute della madre, ma è anche finalizzata a garantire il benessere del figlio. Sotto tale profilo la Corte costituzionale con la sentenza n. 270 del 30 giugno 1999, nella prospettiva di assicurare una maggiore fruibilità delle norme di tutela della maternità contemperando sia le esigenze del bambino che quelle della madre lavoratrice, ha auspicato l'attuazione di principi di salvaguardia del diritto del bambino alle cure materne, in particolare nei casi di parti prematuri. In tale quadro le parti contrattuali, fermo restando l'arco temporale complessivo previsto per il congedo di maternità, hanno ritenuto opportuno integrare le norme di legge offrendo alla lavoratrice madre la facoltà di interrompere lo stesso e rientrare in servizio qualora il figlio, nato prematuro, abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera, così da consentire alla stessa di utilizzare il congedo residuo a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

In considerazione del fatto che il congedo per maternità, storicamente, nasce come tutela della salute della lavoratrice e, in quanto tale, si configura come un diritto indisponibile che deve essere fruito, in ogni caso, nei termini definiti dalle disposizioni di legge e contrattuali, va segnalata l'importanza del vincolo previsto dal CCNL ad esercitare la facoltà suesposta, ovvero la necessità di subordinare la ripresa dell'attività lavorativa della lavoratrice madre alla verifica, mediante certificazione medica, dello stato di buona salute della stessa.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M94

E' possibile interrompere un periodo di congedo di maternità per consentire alla lavoratrice la fruizione delle ferie o del permesso per matrimonio?

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del d. lgs. n. 151 del 2001 (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale di cui agli artt. 32 e ss. dello stesso decreto, non è frazionabile e, quindi, non può nemmeno essere interrotto, salvo casi speciali espressamente regolamentati.

A tale proposito si richiama quanto previsto dall'art. 22, comma 6 del citato d. lgs. n. 151 del 2001, che stabilisce espressamente che "*le ferie e le assenze eventualmente spettanti … ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo …*". Dalla disposizione legislativa si evince chiaramente che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza dalla maternità alle ferie nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro.

Più in particolare, infatti, il congedo per maternità si configura come un diritto indisponibile e la lavoratrice non può in alcun modo rinunciarvi, né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge. La stessa può, al massimo, avvalersi della facoltà di posticipare l'inizio del congedo, articolandolo i cinque mesi previsti in modo da astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data del parto fino a quattro mesi dopo, secondo il principio di flessibilità di cui all'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2, dello stesso art. 20 circa il fatto che tale opzione non deve arrecare pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro).

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M93

Una lavoratrice che ha già utilizzato, durante un precedente rapporto di lavoro alle dipendenze di un'azienda privata, due mesi di congedo parentale, chiede di fruire presso la pubblica amministrazione di un ulteriore periodo di congedo parentale per lo stesso bambino, che non ha ancora compiuto i tre anni di età. I primi trenta giorni di tale ultimo periodo devono essere retribuiti per intero, ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 16 maggio 2001?

Con riferimento alla questione sollevata, la tutela contrattuale dell'intera retribuzione prevista dall'art. 10, comma 2, lett. c)del CCNL del 16 maggio 2001 si deve intendere applicata ai primi trenta giorni di astensione facoltativa richiesti ad una pubblica amministrazione, anche qualora la lavoratrice abbia già goduto di precedenti periodi di congedo parentale presso altri datori di lavoro, senza peraltro fruire di analogo beneficio economico.

Occorre, però, verificare che la prerogativa in esame non sia stata utilizzata dall'altro genitore, atteso che i 30 giorni a retribuzione intera riconosciuti dal CCNL devono essere complessivamente considerati per entrambi i genitori.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M92

In caso di genitori adottivi, qual è il periodo entro il quale è possibile retribuire le assenze dovute a congedo per la malattia del figlio?

In via preliminare si osserva che l'art. 50 del d. lgs n. 151 del 2001 eleva da tre a sei anni di vita del bambino il limite entro il quale i genitori adottivi possono fruire senza limiti temporali del congedo per la malattia del figlio.

Tuttavia, tale previsione non ha effetti sulle clausole contrattuali. Infatti, il citato decreto legislativo n. 151 del 2001 non prevede alcuna remunerazione per tali congedi, indipendentemente dal fatto che i genitori siano naturali o adottivi.

Il CCNL integrativo del 16 maggio 2001, invece, all'art. 10, comma 2, lett. d) introduce, in aggiunta alla suindicata tutela legislativa, uno specifico beneficio economico fruibile esclusivamente fino al

compimento dei tre anni di vita del bambino. In tale ambito, quindi, per ciascun anno, i primi trenta giorni del congedo in oggetto, cumulativamente tra i due genitori, sono retribuiti.

La disposizione contrattuale non lascia dubbi circa l'applicabilità della stessa "sino al compimento del terzo anno di vita del bambino". Pertanto, anche in caso di adozione, il beneficio non può essere esteso oltre tale limite temporale.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M90

E' possibile raddoppiare, in presenza di parto gemellare, i benefici previsti dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 16 maggio 2001?

Con riferimento alla quantificazione dei periodi di ex astensione facoltativa e obbligatoria in caso di parti gemellari si osserva, in via generale, che la normativa di riferimento, contenuta nel d. lgs. 151/2001, consente la possibilità di raddoppiare solo le ore di riposo giornaliero ed i congedi parentali. Infatti, con riferimento a questi ultimi, l'art. 32 del citato d. lgs. prevede che detti periodi spettino "*per ogni bambino*", consentendo, quindi, di moltiplicare per il numero dei gemelli i mesi di congedo (vedasi anche la circolare Inps n. 8 del 17 gennaio 2003).

Tuttavia, questa Agenzia ribadisce che i benefici contrattuali previsti dall'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 16 maggio 2001, sono limitati ai primi trenta giorni fruiti dalla lavoratrice o dal lavoratore, indipendentemente dalla durata complessiva dei congedi ai medesimi concessi. In altri termini essi non si moltiplicano in caso di parti gemellari.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M89

Durante i periodi di congedo parentale retribuiti al 30%, ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, matura il diritto alla tredicesima mensilità ?

L'art. 34, comma 5, del d.lgs. n. 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. 10, comma 2, lett. c) del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede, limitatamente ai primi trenta giorni di

congedo parentale (ex astensione facoltativa), una disciplina di miglior favore solo per il trattamento economico e per le ferie, ma non per la 13^ mensilità.

Sotto tale ultimo profilo, pertanto, il suddetto CCNL ha implicitamente confermato la previsione legislativa per cui i periodi di assenza per congedo parentale, sia quelli retribuiti al 100% che quelli retribuiti al 30%, comportano una riduzione della 13^ mensilità proporzionale al periodo di assenza fruito nell'anno di riferimento.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M88

Il personale dipendente che fruisce delle due ore di riduzione oraria per allattamento può svolgere lavoro straordinario?

In merito si osserva che tale eventualità è strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire dei periodi di riposo previsti dall'art. 39 del d. lgs. 151/2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario.

Al contrario, qualora le due ore di riposo siano fruite alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti ovvero il d. lgs. 151/2001 non contengano alcuna espressa previsione contraria, appare poco conforme allo spirito della norma obbligare la lavoratrice al rientro in servizio per prestare lavoro straordinario.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M87

I primi trenta giorni di congedo parentale (ex astensione facoltativa) interamente retribuiti, di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, se non fruiti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?

La disciplina di maggior favore relativa all'istituto del congedo parentale contenuta nel contratto si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del d. lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico.

Di conseguenza, il trattamento economico intero è corrisposto per i primi trenta giorni, in via generale, se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino.

Se, invece, essi sono richiesti dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).

Aspettativa per dottorato di ricerca (5 oggetti)

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M192

E' possibile concedere una seconda aspettativa per dottorato di ricerca ad un dipendente neo vincitore di concorso, al quale, all'atto della presa di servizio, viene contestualmente concessa una aspettativa per dottorato di ricerca per la durata di un anno, in quanto già impegnato nella frequenza del terzo ed ultimo anno di un corso di dottorato? Inoltre, allo stesso dipendente è consentito, alla scadenza della suddetta aspettativa e senza soluzione di continuità, produrre un'ulteriore domanda di aspettativa per dottorato di ricerca?

L'art. 8, comma 5, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, stabilisce che" il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi". Pertanto, per poter utilizzare dette aspettative occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. Tale intervallo è previsto ogni qual volta si richiede un periodo di aspettativa, anche se allo stesso titolo.

In proposito si rinvia all' art. 19 , comma 3, della Legge 30 dicembre 2010 , n. 240 che ha modificato l'art. 2 della Legge 13 agosto 1984, n.476.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M191

E' possibile per un dipendente chiedere, senza soluzione di continuità, un'ulteriore periodo di aspettativa per dottorato di ricerca, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL del 16 maggio 2001, al termine della fruizione di un'aspettativa per motivi personali di cui all'art. 7 comma 1, del medesimo CCNL?

Si fa presente che l'art. 7, comma 1, del CCNL del 16 maggio 2001 ha ricompreso nella stessa fattispecie le cause per cui possono essere concessi periodi di aspettativa sia per motivi personali che per quelli di famiglia. Pertanto, ai sensi di quanto disposto dall' art. 8, comma 5 del medesimo CCNL, si ritiene che il dipendente non possa usufruire continuativamente di un periodo aspettativa per dottorato di ricerca a seguito della fruizione di una aspettativa per motivi personali o familiari, senza aver effettuato un periodo di servizio attivo di sei mesi.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M86

I casi di revoca dell'aspettativa per il raggiungimento del coniuge o convivente stabile che presti servizio all'estero previsti dall'art. 8, comma 3 del CCNL del 16 maggio 2001 rappresentano un obbligo per l'amministrazione o, in ogni caso, la decisione è demandata alla discrezionalità del dirigente?

Il comma 4 dell'art. 8 del CCNL del 16 maggio 2001 stabilisce che l'aspettativa in questione può essere revocata, con un preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Da quanto esposto ne deriva che l'effettiva permanenza all'estero rappresenta il presupposto oggettivo indispensabile per la concessione dell'aspettativa in questione e per il mantenimento del beneficio.

Per quanto attiene, invece, all'altra ipotesi di revoca e cioè "le imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio", la valutazione delle stesse spetta al dirigente che nella sua autonoma responsabilità ha tutti gli elementi per valutare se ricorrono le condizioni previste dal CCNL.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M85

I dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge n. 476 del 1984, collocati in aspettativa ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, hanno diritto all'intera retribuzione comprensiva dell'indennità di amministrazione? Tali benefici sono estensibili a coloro che usufruiscono delle borse di studio di cui alla legge n. 398 del 1989?

L'integrazione effettuata dall'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 alla legge 476 del 1984 ha sancito, com'è noto, il diritto alla conservazione del trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento per i soli dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o con rinuncia a questa, che siano collocati in aspettativa dall'amministrazione presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

In proposito, occorre far presente che la materia è regolata da una disposizione legislativa, la quale è stata soltanto recepita dalla contrattazione e che, pertanto, l'interpretazione della stessa esula dall'attività di assistenza dell'ARAN. Quest'ultima, infatti, è finalizzata a fornire chiarimenti su questioni applicative che riguardano i CCNL, ma non può estendersi all'interpretazione di norme di legge, anche se le stesse incidono su clausole contrattuali. La problematica in esame dovrà, pertanto, essere valutata dall'amministrazione compatibilmente con i vincoli che gli istituti normativi e contrattuali di riferimento impongono.

26/05/2011 Orientamenti applicativi_M84

E' possibile usufruire dell'aspettativa per dottorato di ricerca o per borse di studio, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, per partecipare ad un corso – concorso per il conseguimento dell'abilitazione richiesta ai fini dell'iscrizione all'albo nazionale dei segretari comunali?

L'aspettativa di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL integrativo sottoscritto il 16 maggio 2001, può essere concessa esclusivamente nei due casi in esso indicati, ovvero per la partecipazione ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge n. 476 del 1984 oppure per

fruire delle borse di studio universitarie di cui alla legge n. 398 del 1989.

Congedi per eventi e cause particolari (1 oggetto)

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M91

In caso di fruizione del congedo della durata massima i due anni nell'arco della propria vita lavorativa, la disciplina contrattuale del comparto dei Ministeri prevede norme di miglior favore rispetto a quelle contenute nell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 in materia di trattamento economico per i dipendenti che hanno figli con handicap grave?

La disciplina contrattuale vigente in materia di riposi e permessi per i figli con handicap grave non è intervenuta sulla materia. Pertanto, l'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 costituisce al momento l'unico riferimento normativo attualmente esistente, cui deve, quindi, essere data applicazione secondo i criteri e le modalità nello stesso previsti.

FORMAZIONE (2 OGGETTI)

Formazione (2 oggetto)

29.07.2015 M_252_Orientamenti_applicativi

Qualora un corso di formazione, organizzato dall'amministrazione, si protragga al di là dell'orario d'obbligo giornaliero del dipendente, è possibile riconoscere a quest'ultimo il pagamento dello straordinario o un riposo compensativo corrispondente al numero effettivo di ore di corso eccedenti?

L'art. 25, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2007 stabilisce che "il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione, è considerato in servizio a tutti gli effetti……" e "che i corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro". La norma, pertanto, in modo inequivocabile qualifica le ore in cui si attua l'iniziativa formativa come "lavorative", con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario. Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL.

27/04/2015 M_232_Orientamenti_applicativi

Qualora un corso di formazione, organizzato dall'amministrazione, si protragga al di là dell'orario d'obbligo giornaliero del dipendente, è possibile riconoscere a quest'ultimo il pagamento dello straordinario o un riposo compensativo corrispondente al numero effettivo di ore di corso eccedenti?

R. L'art. 25, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2007 stabilisce che "il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione, è considerato in servizio a tutti gli effetti……" e "che i corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro". La norma, pertanto, in modo inequivocabile qualifica le ore in cui si

attua l'iniziativa formativa come "lavorative", con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario. Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL.

MOBILITÀ (4 OGGETTI)

Mobilità volontaria (2 oggetti)

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M101

In caso di passaggio da un'amministrazione ad un'altra per mobilità, il dipendente deve effettuare nuovamente il periodo di prova?

Al riguardo occorre precisare che la mobilità, per sua natura, non comporta la novazione del rapporto di lavoro, ma piuttosto implica la prosecuzione con un nuovo datore di lavoro del rapporto precedentemente instaurato. Sotto tale profilo, pertanto, l'effettuazione di un nuovo periodo di prova non sembra essere coerente con la portata dell'istituto, né del resto la disciplina contrattuale prevede tale possibilità per l'amministrazione ricevente.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M100

E' possibile attivare le procedure per la mobilità individuale tra amministrazioni di comparto diverso ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 in mancanza di una specifica regolamentazione contrattuale per il personale dei Ministeri, atteso che i CCNL vigenti si limitano a disciplinare la mobilità all'interno del comparto?

In relazione alla questione rappresentata, questa Agenzia conferma che la scelta negoziale è stata quella di regolare solo la disciplina della mobilità tra le amministrazioni del medesimo comparto, al fine di fornire un quadro completo ed organico degli istituti destinati al personale ivi ricompreso.

Sotto tale profilo, però, va osservato che la mancanza di una specifica disposizione contrattuale in materia di mobilità intercompartimentale non sembra pregiudicare l'applicazione del già richiamato art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001, destinato alla generalità dei pubblici dipendenti.

Del resto tale norma demanda alla contrattazione soltanto la possibilità di regolare le relative procedure ed i criteri generali, senza, peraltro, prevedere per la fonte negoziale alcun obbligo specifico di intervento sulla materia.

Personale in comando (2 oggetti)

04/09/2012 Orientamenti_applicativi_M211

In caso di comando di un dipendente presso un'altra amministrazione, la RIA in godimento continua ad essere ancora percepita?

In via preliminare, occorre precisare che il mantenimento della RIA in godimento è un principio generale che va rispettato in tutti i casi di svolgimento di attività lavorativa presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza. Tale voce retributiva, infatti, è stata maturata dal dipendente in un certo momento storico e viene mantenuta sul trattamento fondamentale per tutta la vita lavorativa dello stesso. Per quanto riguarda il caso in questione, occorre precisare che il comando si configura come un istituto diretto a consentire l'assegnazione temporanea di un dipendente, che mantiene il suo rapporto lavorativo originario, presso un'altra amministrazione dello stesso o di un diverso comparto. Infatti la norma contrattuale prevede che il comando sia disposto per uno specifico periodo di tempo (non superiore ad un anno, rinnovabile una sola volta) con il consenso dell'interessato. In tale contesto l'articolo in questione configura una ipotesi di cessione temporanea del contratto, con ciò ritenendo essenziale, per la sua realizzazione l'accordo tra cedente e cessionario ed il consenso del dipendente.

Trattandosi, quindi, di cessione temporanea di contratto, nel quale il rapporto di lavoro prosegue sia pure con la modifica dell' ente o amministrazione ove il dipendente presta servizio, si ha motivo di ritenere che la Retribuzione Individuale di Anzianità, poiché già in godimento e ricompresa nel trattamento economico fondamentale, vada corrisposta anche presso l'amministrazione cessionario. Infatti, sotto il profilo economico la disciplina contrattuale prevede che tale dipendente mantenga lo stesso trattamento economico fondamentale in godimento presso l'amministrazione di provenienza, mentre per quanto riguarda il trattamento accessorio questo verrà corrisposto

secondo le procedure, gli istituti e gli importi previsti nell'amministrazione ove lo stesso presta servizio. In ogni caso alla spesa complessiva deve provvedere direttamente ed a proprio carico l'amministrazione di destinazione. Poiché il dipendente non modifica il suo trattamento economico, ciò comporta che lo stesso mantenga la RIA in godimento.

04/09/2012 Orientamenti_applicativi_M210

Quali sono le procedure per attivare il passaggio in ruolo del personale in posizione di comando?

L'immissione in ruolo del personale comandato si configura come mobilità volontaria e rappresenta una particolare tipologia di passaggio di personale che, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si attua a domanda dell'interessato, previo consenso dell'amministrazione cedente e di quella ricevente.

Infine, va rammentato che tale forma di mobilità deve essere obbligatoriamente esperita prima di procedere al reclutamento di nuovo personale e, pertanto, la stessa si configura come una delle modalità ordinarie di copertura delle vacanze organiche, che rientra nell'autonomia e responsabilità delle amministrazioni.

NORME DISCIPLINARI (4 OGGETTI)

Procedimento disciplinare (3 oggetti)

09/01/2015 M_225_Orientamenti_applicativi

Come vengono calcolati i giorni di assenza ingiustificata dal servizio e, in particolare, in tale computo vengono inseriti i giorni non lavorativi e festivi?

R. Nella normativa contrattuale la questione dell'assenza ingiustificata viene in rilievo in sede di individuazione degli illeciti disciplinari, unitamente alla fattispecie dell'abbandono arbitrario del servizio. In tali ipotesi, le disposizioni del CCNL non contengono indicazioni sul carattere lavorativo o meno dei giorni e introducono un criterio per la quantificazione della sanzione, prevedendo che "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'amministrazione, agli utenti o ai terzi."

Peraltro, in ragione delle tipologie di fattispecie esemplificative, indicate per la graduazione della sanzione disciplinare, si potrebbe presumere che l'applicabilità dell'assenza ingiustificata si riferisca solo ai giorni lavorativi, nei quali avrebbero modo di verificarsi le inefficienze o i malfunzionamenti suindicati.

Pertanto, in assenza di una esplicita previsione contrattuale, si ritiene che sulla questione in esame possa farsi riferimento al principio sancito dalla Corte di Cassazione nella sentenza 20 gennaio 1997, n. 551, nella quale si afferma che "il concetto di assenza in tanto può avere un senso in quanto vi sia un obbligo, contrario, di presenza: invece, sarebbe contraddittorio e privo di senso parlare di assenza dal lavoro in riferimento a giorni festivi o comunque non lavorativi."

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M201

Quali sono i termini di attivazione di un procedimento disciplinare connesso a procedimento penale atteso che l'amministrazione spesso viene a conoscenza di procedimenti penali a carico di propri dipendenti direttamente dagli organi di stampa?

In merito si osserva che il termine per l'attivazione del procedimento disciplinare decorre dal momento in cui l'amministrazione viene a conoscenza del fatto, indipendentemente dalle modalità con cui la stessa lo abbia saputo. Pertanto, in mancanza di una comunicazione formale, sarà l'amministrazione a definire in quale momento ha appreso la notizia, non essendo sufficiente che la stessa sia comparsa sui giornali. In ogni caso, qualora si ritenga di dover procedere disciplinarmente, dovranno sempre essere rispettati i termini di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M200

Quali sono i termini di attivazione di un procedimento disciplinare connesso a procedimento penale conclusosi con sentenza di condanna definitiva per reati diversi da quelli contro la P.A. e commessi dal dipendente al di fuori della sede di servizio?

In merito si osserva che il codice disciplinare introdotto dall' art. 13 del CCNL del 12 giugno 2003, al comma 6, lett. b) prevede la possibilità di comminare la sanzione del licenziamento senza preavviso in caso di "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." In tal caso, come si evince dal successivo art. 14, comma 5, la sanzione non ha carattere automatico essendo la stessa correlata all'esperimento di un procedimento disciplinare. Pertanto, l'amministrazione dovrà attivare tale procedimento, nei termini previsti dall'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

Sospensione cautelare (1 oggetto)

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M102

Quale trattamento economico compete per il periodo di sospensione cautelare in caso di procedimento penale qualora il dipendente venga riammesso in servizio?

L' art. 15, comma 9, del CCNL del comparto Ministeri del 12 giugno 2003 prevede che nei 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 verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario".

La norma, pertanto, prevede l'erogazione di tutto il trattamento economico, ad eccezione dei compensi direttamente correlati all'effettività della prestazione lavorativa (es. lavoro straordinario), riferiti al periodo durante il quale il dipendente è stato sottoposto a sospensione cautelare.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (7 OGGETTI)

Preavviso (6 oggetti)

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M109

Un dipendente che ha rassegnato le dimissioni può revocarle?

Nel ricordare che il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, ai sensi dell'art. 2 del d. lgs. n. 165 del 2001 è disciplinato, per quanto non previsto dal medesimo decreto, dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro, si fa osservare che le dimissioni del lavoratore, ai sensi dell'art. 2118 c.c., non costituiscono una proposta contrattuale cui deve seguire l'adesione della controparte, ma si configurano come un atto unilaterale recettizio. Pertanto, l'effetto risolutivo delle stesse sorge al momento in cui il datore di lavoro ne viene a conoscenza. Conseguentemente, come chiarito dalla Suprema Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 4391 del 2007, "l'eventuale successiva revoca non può eliminare l'effetto risolutivo già conseguito se non in forza del consenso dello stesso datore di lavoro."

Da ciò si evince che la revoca delle dimissioni sarà possibile solo qualora l'amministrazione acconsenta e, a tal fine, non rileva che le dimissioni stesse vengano revocate prima della risoluzione del rapporto di lavoro, anche se ciò avviene durante il periodo di preavviso. In proposito, peraltro, occorre evidenziare che tale ultimo periodo, per il datore di lavoro, è sostanzialmente finalizzato ad individuare soluzioni organizzative dirette alla sostituzione del lavoratore dimissionario nell'ottica di garantire la continuità dell'attività istituzionale nonché la funzionalità degli uffici.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M107

Cosa accade se il periodo di preavviso non è interamente rispettato, ma il rapporto di lavoro viene risolto prima dei termini stabiliti?

Occorre precisare che nel caso in cui una delle parti, pur avendo stabilito il periodo di preavviso, decida di non rispettarne il termine e di risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro, la parte di preavviso "lavorato" è utile a tutti gli effetti, mentre, per il restante periodo, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra un'indennità pari all' importo della retribuzione spettante per il mancato preavviso, secondo quanto previsto dal comma 4 dell' art. 28/ter del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997.

In altri termini, il preavviso, inteso come periodo di effettivo servizio, è utile a tutti gli effetti solo quanto questo venga concretamente rispettato.

Occorre altresì osservare che, il citato comma 4, non si applica soltanto nel caso in cui la risoluzione anticipata avvenga con il consenso di entrambe le parti.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M106

E' dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso al dipendente deceduto prima del 22 ottobre 1997?

Si premette che la disciplina relativa all'istituto dei termini di preavviso, di cui all'art. 28 del CCNL del 16 maggio 1995, è stata sostituita dall' art. 28/ter introdotto dal CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, che al comma 8 ha previsto, in caso di decesso del dipendente, l'obbligo per l'amministrazione di corrispondere agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso.

In particolare, con riferimento al problema posto, questa Agenzia rappresenta che, in assenza di una espressa previsione normativa, tutte le clausole contrattuali relative al CCNL del primo quadriennio (1994-1997) hanno efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi nazionali, come precisato anche nel Titolo I concernente le "Disposizioni generali" del CCNL per il comparto dei

Ministeri del 16 maggio 1995, di cui è parte il citato contratto collettivo integrativo.

Pertanto anche la disposizione contrattuale relativa alla corresponsione dell'indennità di preavviso decorre dall'entrata in vigore del predetto CCNL integrativo.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M105

L'indennità sostitutiva del preavviso deve essere attribuita anche al personale che a domanda chieda di essere sottoposto ad accertamenti sanitari per verificare i presupposti di inabilità al proficuo lavoro?

In ordine a tale problematica si premette che la norma contrattuale (art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995), che si muove nell'ambito della finalità di fondo rappresentata dall'esigenza di tutela del lavoratore in presenza di malattia, ha voluto solo escludere che, in caso di malattia debitamente certificata, l'amministrazione potesse disporre autonomamente l'accertamento prima dello scadere dei 18 mesi.

Infatti viene riconosciuta solo al dipendente, a tutela della propria salute, la facoltà di chiedere l'accertamento della sua inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro, prima del decorso dei previsti 18 mesi di malattia che, qualora convalidata dagli appositi organi, determina conseguentemente la cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, in caso di accertamento, anche anticipato, dell'assoluta e permanente inabilità allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro va corrisposta, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva di preavviso, ai sensi dell'art. 21, comma 4 del contratto summenzionato.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M104

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per assoluta e permanente inabilità a qualsiasi proficuo lavoro, al dipendente spetta l' indennità di preavviso?

L' art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995 , ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, prende in considerazione sia il superamento dei limiti massimi di conservazione del posto (ivi compresi i diciotto mesi non retribuiti) che il sopraggiunto accertamento della totale inabilità fisica da parte dell'organismo sanitario a ciò preposto. Tale

accertamento può intervenire, ove il dipendente lo richieda, in qualunque momento e, quindi, anche nei primi diciotto mesi di conservazione del posto oppure prima del superamento dei limiti massimi del periodo di comporto.

Infatti, i commi 2 e 3 del medesimo articolo, per il dipendente assente per malattia, prevedono due possibilità prima dello scadere dei diciotto mesi retribuiti stabiliti dal comma 1 dello stesso articolo:

1) inoltrare domanda per fruire di un ulteriore periodo di assenza di diciotto mesi non retribuiti per casi particolarmente gravi;

2) inoltrare domanda per essere sottoposto all'accertamento delle proprie condizioni di salute da parte degli organi competenti al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Nel caso in questione il dipendente ha attivato questa seconda possibilità, a seguito della quale il collegio medico competente ha espresso il parere di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi lavoro.

Allo scadere dei diciotto mesi non retribuiti e non prima, invece, il medesimo articolo riconosce all' Amministrazione la possibilità di attivare la risoluzione del rapporto di lavoro, nel quadro dell' ampio potere discrezionale previsto dal comma 4 dell'art. 21.Tale disposizione trova, però,un limite nella ragionevole speranza di recupero della salute da parte del dipendente, esclusa nel caso di specie avendo l'organismo sanitario espresso un parere di totale ed assoluta inabilità a qualsiasi lavoro dell'interessato.

La clausola contrattuale in esame prevede poi che nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità sia corrisposta, in ogni caso, l'indennità sostitutiva del preavviso nell'evidente considerazione dell'impossibilità di rispettare i termini previsti dall' art. 28/ter del CCNL del 22 ottobre 1997, stante le condizioni di salute del dipendente impossibilitato a qualsiasi prestazione lavorativa.

Tale clausola non è derogabile e rientra nelle competenze del contratto al quale spetta di indicare i casi in cui è dovuta o meno l'indennità di preavviso al cessare del rapporto di lavoro (art. 28/ter citato comma 1).

L'indennità sopraindicata non interferisce con il trattamento pensionistico eventualmente spettante al dipendente, a qualsiasi titolo.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M103

Qual è l'effettiva portata della clausola che prevede che 'il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti' contenuta nell'art. 28/ter del CCNL del 22 ottobre 1997?

In via preliminare occorre precisare che l' istituto in questione 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 formula " è computato ….. a tutti gli effetti" sancisce, pertanto, la piena efficacia del preavviso sotto il profilo giuridico ed economico, in quanto dallo svolgimento dello stesso scaturiscono tutti gli effetti derivanti da un qualsiasi periodo di attività lavorativa (ad es. 13^ma mensilità, ferie, trattamento pensionistico, nonché gli altri emolumenti fissi e ricorrenti, ove spettanti).

Cause di cessazione del rapporto di lavoro (1 oggetto)

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M108

Un dipendente collocato a riposo a domanda, prima del raggiungimento dei limiti di età, rientra nei casi di dimissioni previsti dall'art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001?

Il caso di un dipendente che chiede di essere collocato a riposo prima del compimento dei limiti di età rientra nelle ipotesi di dimissioni volontarie e quindi va ricompreso tra le fattispecie previste dall' art. 15 del CCNL del 16 maggio 2001, per le quali è possibile la ricostituzione del rapporto di lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO (9 OGGETTI)

Struttura della retribuzione (3 oggetti)

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M112

Come va valutato, ai fini economici, il servizio militare di leva in applicazione dell'art. 20 della L. n. 958 del 1986 e della L. n. 412 del 1991, successivamente recepito dall'art. 22 quater del CCNL del 22 ottobre 1997?

Al riguardo si fa presente che il Consiglio di Stato, in Adunanza Generale, ha espresso il parere n. 74292 del 17/5/93, con il quale, nel definire alcuni principi in tema di benefici previsti per gli ex combattenti (L. n. 336/70), ha indicato le modalità di applicazione degli stessi nell'attuale sistema retribuito previsto per il personale del comparto Ministeri.

Ciò premesso, questa Agenzia ritiene che i criteri delineati nel sopraindicato parere siano pienamente condivisibili ed applicabili anche nel caso del riconoscimento, ai fini economici, del servizio militare di leva ai sensi delle disposizioni normative in oggetto, come peraltro già confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 368 del 26/1/1996.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M111

Il personale che transita dall'esterno, tramite concorso pubblico, ad una posizione economica superiore nonché quello che acquisisce la medesima posizione superiore mediante procedure selettive interne, mantiene la retribuzione individuale di anzianità (RIA)?

Le due fattispecie determinano effetti diversi ai fini del mantenimento o meno della RIA. Infatti, al personale in servizio che accede ad una posizione economica superiore tramite le procedure di riqualificazione previste spetta il corrispondente trattamento economico, oltre alla RIA in godimento.

Altro caso, invece, è quello dell'assunzione dall'esterno di un lavoratore, ancorché già dipendente pubblico, la quale, configurandosi come una novazione del rapporto di lavoro, comporta che al neoassunto competa unicamente il trattamento economico previsto per la posizione di inquadramento, con l'esclusione degli emolumenti derivanti dal servizio prestato nel precedente rapporto di lavoro.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M110

Le amministrazioni pubbliche sono tenute al pagamento della retribuzione giornaliera riferita a festività civili coincidenti con la domenica, ai sensi dell'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260?

Non è prevista dai CCNL vigenti, che hanno la competenza esclusiva in materia di trattamenti economico, alcuna specifica retribuzione in relazione alle festività civili coincidenti con la domenica, ai sensi della suindicata legge. In proposito è intervenuto l'art. 1, comma 224, della legge n. 266 del 2005. Per completezza di informazione si segnala che sulla questione si era precedentemente espressa l'Avvocatura Generale dello Stato con parere n. 17130 del 19 febbraio 2003, pubblicato nel sito internet del Dipartimento della funzione pubblica in allegato alla circolare n. 1772/10/G.P. del 21 marzo 2003.

Lavoro straordinario (2 oggetti)

09.07.2015 M_248_Orientamenti_applicativi

Il personale turnista, che svolge attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro in turno, può percepire sia l'indennità di turno che il compenso per lavoro straordinario?

In merito alla suddetta questione, si fa presente, in via preliminare che, ai sensi dell'art. 1 del CCNL del 12/01/1996, l'orario di lavoro può essere articolato in turni qualora le altre tipologie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, in relazione a determinati tipi di funzioni e di uffici. Il turno, infatti, consiste in un avvicendamento del personale nelle varie fasce orarie in cui sono state organizzate le turnazioni stesse, con la possibilità di una parziale sovrapposizione tra personale subentrante e personale del turno precedente. Per quanto concerne il trattamento economico connesso

all'istituto in esame, la normativa contrattuale prevede che per la prestazione resa in regime di turnazione venga corrisposta la cd. indennità di turno, che è diretta a remunerare, in modo specifico, la peculiarità di tale tipologia di orario.

Nell'ipotesi in cui vengano effettuate delle ore aggiuntive rispetto all'orario normale di lavoro, è consentito il ricorso al lavoro straordinario, in quanto non sussistono disposizioni contrattuali che ne vietano l'applicazione nei confronti del personale turnista. In proposito, tuttavia, si richiamano i principi dettati dalla disciplina negoziale in tema di lavoro straordinario e, in particolare, il divieto di utilizzo come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ed il carattere eccezionale delle situazioni che ne giustificano l'attuazione (art. 26 CCNL del 16.05.2001). Il rispetto dei predetti principi assume un rilievo ancora più significativo in relazione alle turnazioni che, come detto sopra, si concretizzano in un avvicendamento del personale, al fine di garantire la completa copertura delle attività per le quali sono state introdotte.

Dal quadro normativo appena descritto si evince che al dipendente potrà essere corrisposta l'indennità di turno per l'attività lavorativa resa in corrispondenza della durata della turnazione. Una volta terminato il turno, invece, le ore aggiuntive potranno essere remunerate esclusivamente come lavoro straordinario. Del resto, non si rinviene la sussistenza di alcuna previsione contrattuale che giustifichi il cumulo dei due emolumenti per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro.

09.07.2015 M_247_Orientamenti_applicativi

Nel caso in cui il dipendente decida di non utilizzare per intero le due ore giornaliere di permesso retribuito, di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 1992, il tempo non fruito a tale titolo può essere remunerato come lavoro straordinario?

Al riguardo, si fa presente che la decisione in merito alla completa utilizzazione dei permessi orari giornalieri, previsti dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992, viene assunta dal dipendente in base ad una autonoma valutazione. Si deve, altresì, considerare che i predetti permessi rientrano in ogni caso nell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per il quale è già riconosciuta una remunerazione.

Pertanto, la prestazione lavorativa, effettuata in luogo della fruizione dei permessi in esame, non può essere retribuita a titolo di lavoro straordinario, in quanto non si configura come attività eccedente rispetto all'orario ordinario di lavoro. In caso contrario, infatti, il tempo da destinare ai predetti permessi verrebbe ad essere oggetto di una doppia remunerazione, sia in qualità di lavoro ordinario che di lavoro straordinario.

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal dirigente e che le stesse non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 26 CCNL del 16.05.2001.

Fondo unico di amministrazione (3 oggetti)

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M115

Le risorse del Fondo Unico di Amministrazione destinate al finanziamento delle progressioni economiche possono essere riassegnate al Fondo stesso in caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo dei dipendenti che le hanno conseguite?

Al riguardo si fa presente che l' art. 32, comma 3 , del CCNL del 14 settembre 2007, nel sostituire l' art. 6, comma 1 del CCNL del 21 febbraio 2001, ha previsto che: " In caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al Fondo unico di amministrazione il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza. In relazione all'indennità di amministrazione, resta fermo quanto previsto dall'art. 31, comma 1, ottavo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999."

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M114

Al personale che presta servizio 'di fatto', senza alcun provvedimento formale, presso una amministrazione diversa da quella di appartenenza spettano i compensi del fondo unico di amministrazione?

In via preliminare, occorre considerare che, per quanto attiene al trattamento accessorio da corrispondere al personale collocato in posizione di comando o fuori ruolo con provvedimento formale, il principio generale è quello che a tali dipendenti spetta l'indennità di amministrazione ed, in genere, il trattamento accessorio, dell'amministrazione presso la quale lo stesso presta servizio.

Infatti, sulla materia il CCNL integrativo sottoscritto in data 22 ottobre 1997, ha precisato, al punto 7 dell'Allegato A, che il dipendente in servizio presso una struttura della stessa amministrazione non coincidente con quella di appartenenza e avente diversa indennità di amministrazione, può percepire l'indennità di amministrazione della struttura dove di fatto presta servizio solo se è stato a questa assegnato con provvedimento formale e legittimamente assunto sulla base della normativa vigente.

Dalla citata clausola contrattuale, si evince che tale "provvedimento formale" costituisce l'elemento essenziale per il riconoscimento del diritto a percepire l'indennità di amministrazione e, in via analogica, il trattamento accessorio, dell'ente ove si presta servizio.

Nel caso in esame, se i dipendenti non hanno un provvedimento formale di comando, ma svolgono solo di fatto, sulla base di semplici atti amministrativi o provvedimenti di ufficio, la loro attività lavorativa presso un'altra amministrazione, non hanno diritto a percepire il trattamento accessorio previsto per in personale in forza a quest'ultima.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M113

E' possibile utilizzare le risorse del FUA al fine di integrare i fondi a disposizione sui capitoli relativi alle provvidenze a favore del personale in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie?

Al riguardo si precisa che le disponibilità economiche del Fondo Unico di Amministrazione vanno utilizzate per finanziare le attività indicate all' art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 e pertanto non è consentito operare trasferimenti di risorse in un altro capitolo del bilancio dell'amministrazione.

Indennità di amministrazione (1 oggetto)

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M116

L'indennità di amministrazione va inserita tra le voci prese a base del calcolo della cosiddetta quota 'A' di pensione?

In proposito occorre rappresentare che il CCNL non può intervenire circa il riconoscimento dell'indennità di amministrazione ai fini pensionistici, in quanto la materia previdenziale non è di competenza della contrattazione. Spetta, infatti, ad altre istituzioni pubbliche decidere sulla pensionabilità o meno "in quota A" di tale emolumento.

Questa Agenzia, pertanto, non può che confermare quanto già previsto nell' art. 17, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001. In particolare il comma 11 del suindicato articolo stabilisce che l'indennità di amministrazione è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere di generalità ed ha natura fissa e ricorrente, mentre il comma 12 contiene la clausola – del tutto innovativa -, secondo la quale a decorrere dal 1° gennaio 2000, la stessa è considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento o di buonuscita.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO (1 OGGETTO)

Fondi (1 oggetto)

09/10/2013 Orientamenti_applicativi_M212

L'indennità prevista per i centralinisti non vedenti, di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113, spetta al personale sospeso in via cautelare dal servizio?

Al riguardo, si segnala che le risorse necessarie per il finanziamento della predetta indennità sono confluite nel Fondo Unico di Amministrazione. Di conseguenza, le regole per l'attribuzione della stessa devono essere individuate sulla base delle clausole del contratto integrativo che disciplinano l'utilizzazione di tale Fondo. Ad ogni modo si ritiene impossibile corrispondere la suddetta indennità ad un dipendente sospeso dal servizio.

ISTITUTI PARTICOLARI (26 OGGETTI)

Trattenuta per scioperi (2 oggetti)

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M118

Come deve essere calcolata la trattenuta sulla retribuzione per i dipendenti che hanno aderito allo sciopero proclamato per l'intera giornata?

In caso di sciopero dei dipendenti per una intera giornata, la trattenuta da operare sulla busta paga sarà pari all'importo previsto per una giornata di retribuzione, indipendentemente dal numero di ore di astensione dal lavoro. Tale importo va calcolato prendendo come base di riferimento quanto stabilito dall' art. 25, comma 3 del CCNL del 16 maggio 2001, che definisce le modalità di computo della retribuzione giornaliera. La decurtazione oraria è, invece, possibile solo nei casi di scioperi brevi previsti dall' art. 29 del CCNL del 16 maggio 2001.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M117

Qual è il trattamento economico per scioperi brevi anche con riferimento all'ipotesi in cui l'astensione dal lavoro abbia durata inferiore ad un'ora?

L' art. 29 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 stabilisce che in occasione di scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, la relativa riduzione della retribuzione è commisurata alla durata effettiva dell'astensione del lavoro e comunque in misura non inferiore all'ora.

Pertanto, per effetto di tale previsione contrattuale, anche nel caso in cui l'astensione dal lavoro abbia una durata inferiore ad un'ora, o frazione superiore, la trattenuta, comunque, non potrà essere calcolata al di sotto della misura minima di un'ora di retribuzione oppure, nel secondo caso, dovrà essere arrotondata all'ora successiva.

Buoni pasto (11 oggetti)

09/01/2015 M_227_Orientamenti_applicativi

E' possibile attribuire il buono pasto al dipendente in part-time orizzontale che effettua la pausa di 30 minuti e almeno 3 ore di lavoro supplementare?

L'art. 4, comma 3, dell'Accordo per la corresponsione dei buoni pasto del 30.04.1996, consente l'attribuzione del buono pasto, per la giornata lavorativa in cui i dipendenti, dopo l'orario ordinario di lavoro, effettuino una pausa di 30 minuti e almeno 3 ore di lavoro straordinario.

Si ritiene che la normativa in esame possa essere applicata anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, nel caso in cui lo stesso venga chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare. In proposito, però, si segnala che il ricorso al lavoro supplementare deve avvenire nel rispetto dei limiti e delle condizioni indicate dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 16.05.2001, di seguito riportate:

- nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana;
- per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise.

Pertanto, con riferimento alle singole fattispecie, si dovrà verificare se la percentuale di part-time effettuata dal dipendente consenta l'espletamento di tre ore di lavoro supplementare (oltre alla pausa) e, quindi, l'applicazione della disposizione sulla corresponsione del buono pasto prima richiamata.

09/01/2015 M_226_Orientamenti_applicativi

E' possibile computare le ore di permesso retribuito per diritto allo studio ai fini dell'assegnazione dei buoni pasto?

R. In assenza di una esplicita previsione normativa che equipari le ore di permesso alla durata della prestazione lavorativa, le fattispecie di

assenza non possono essere considerate quale lavoro effettivo ai fini del completamento dell'orario di lavoro richiesto per l'attribuzione dei buoni pasto.

Peraltro, il beneficio in esame potrà essere corrisposto soltanto in presenza dei presupposti indicati dalla disciplina contrattuale di riferimento, così come esplicitato nell'orientamento applicativo "Quali sono le modalità di attribuzione dei buoni pasto? (M_127)".

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M206

E' possibile attribuire un secondo buono pasto nella stessa giornata nel caso in cui un dipendente, effettuando la propria prestazione lavorativa per turni, prolunghi l'attività, per esigenze di servizio, oltre le quindici ore?

Al riguardo si precisa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, dell'Accordo del 30 aprile 1996, il buono pasto è attribuito per la singola giornata lavorativa e, pertanto, non è possibile raddoppiare il beneficio, neanche nel caso in cui il dipendente protragga la sua attività lavorativa nelle ore serali.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M134

Ai fini della concessione del buono pasto, come vanno considerati i permessi orari previsti dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992?

In proposito occorre precisare che il CCNL del 30 aprile 1996 stabilisce che il buono pasto viene concesso, per la singola giornata lavorativa, al dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore con la relativa pausa prevista dall' art. 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1995.

Tali condizioni rappresentano il presupposto essenziale per l'erogazione del beneficio in questione per tutti i dipendenti e, quindi, anche per i lavoratori che usufruiscono dei permessi previsti dalla legge 104 del 1992.

Con riferimento a questi ultimi, occorre, infatti, considerare che i periodi di riposo in parola non possono configurarsi come attività lavorativa, in quanto l'art. 33 della citata legge n. 104 del 1992 stabilisce solo che gli stessi vengono retribuiti, ma non prevede espressamente che siano utili alla durata della prestazione lavorativa,

da cui consegue che tali permessi non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto.

Al riguardo, sembra utile evidenziare che il buono pasto non ha natura retributiva e non rappresenta un beneficio che viene attribuito di per sé, ma è finalizzato a consentire al dipendente, laddove non sia previsto un servizio mensa, la fruizione del pasto, i cui costi vengono assunti dall' amministrazione per assicurare allo stesso il benessere fisico necessario per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo un periodo di sei ore, con la pausa.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M133

Qual è la portata della clausola contrattuale contenuta al punto 4 dell'Allegato A al CCNL integrativo sottoscritto il 22 ottobre 1997?

In via preliminare, si osserva che, per il comparto Ministeri, l' art. 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1995 stabilisce che qualora la prestazione giornaliera ecceda le sei ore continuative, deve essere effettuata una pausa che, comunque, non può essere inferiore a 30 minuti. Inoltre, l'Allegato A al CCNL integrativo sottoscritto il 22 ottobre 1997, al punto 4, prevede la possibilità di non interrompere la prestazione lavorativa in presenza di attività obbligatorie per legge. Tuttavia, va segnalato che in tema di orario di lavoro è stato emanato il d.lgs. n. 66 del 2003 e successive integrazioni e modificazioni il quale, nel recepire la direttiva comunitaria sulla materia, definisce gli istituti nell'ambito dei quali vengono individuati parametri minimi per garantire la tutela della salute dei lavoratori, che vanno in ogni caso osservati.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M132

Si ritiene che il DPCM del 18 novembre 2005 abbia apportato delle modifiche alla vigente disciplina contrattuale dei buoni pasto?

In merito si chiarisce che il citato D.P.C.M. del 18 novembre 2005 è finalizzato esclusivamente a disciplinare l'attività di emissione dei buoni pasto, le procedure di aggiudicazione del servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo di buoni pasto, nonché i rapporti tra le società di emissione e gli esercizi convenzionati e, pertanto, non può modificare le condizioni di attribuibilità definite pattiziamente.

Lo stesso D.P.C.M., peraltro, all'art. 5, comma 1, lett. c) riassume in quali casi, in via generale, viene erogato il buono pasto, senza tuttavia disciplinare le singole fattispecie, la cui definizione è demandata esclusivamente ai contratti collettivi.

In particolare, l'inciso "anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto" contenuto nel sopra richiamato art. 5, comma 1, lett. c) si riferisce, ad esempio, all'ipotesi di dipendenti in turno per i quali l'accordo sulla concessione dei buoni pasto del 30 aprile 1996 prevede la possibilità di assegnare lo stesso qualora l'orario settimanale sia articolato in turni di almeno 8 ore continuative. Pertanto, la disciplina cui fare riferimento continua ad essere quella contenuta nell' accordo per la concessione dei buoni pasto al personale civile del comparto Ministeri del 30 aprile 1996, sulla base della quale è necessario, tra l'altro, effettuare una pausa non inferiore a 30 minuti.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M131

Il dipendente che protrae la propria attività lavorativa anche nelle ore serali ha diritto ad un secondo buono pasto nella stessa giornata?

L'Accordo per la concessione dei buoni pasto al personale civile del comparto dei ministeri" del 30 aprile 1996, all' art. 4 precisa che il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, ovvero quando lo stesso, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, effettui almeno tre ore di lavoro straordinario.

Sulla base di tale formulazione, anche nel caso in cui il dipendente protragga l'attività lavorativa nelle ore serali, non è possibile raddoppiare il beneficio nell'ambito della stessa giornata.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M130

E' necessario effettuare la pausa per avere diritto all'attribuzione del buono pasto?

Le condizioni per l'attribuzione del buono pasto sono individuate dall'Accordo sottoscritto il 30 aprile 1996, dal quale si evince che per il riconoscimento dello stesso è necessario, tra l'altro, che il lavoratore effettui la pausa di cui all' art. 19 del CCNL del 16 maggio 1995.

In tale ultimo articolo viene previsto, infatti, che in caso di orario giornaliero superiore alle sei ore, il lavoratore deve beneficiare di una interruzione della attività lavorativa, di cui viene stabilita una durata di almeno trenta minuti. A ciò si aggiunge che l' art. 7 dell'Accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro del 12 gennaio 1996, (G.U. Serie generale n. 29 del 5 febbraio 1996) precisa che la pausa è finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche e alla eventuale consumazione del pasto.
Dal combinato disposto delle clausole contrattuali ivi richiamate, risulta evidente che la pausa si configura come elemento indispensabile per aver diritto al buono pasto.

La previsione contrattuale di tale istituto, infatti, trova il suo fondamento nella necessità di assicurare al dipendente un congruo periodo di tempo per la consumazione del pasto e si configura necessariamente come un intervallo tra due periodi di attività lavorativa, che, quindi, dovrà riprendere dopo l'effettuazione della pausa medesima.

Sotto tale profilo, va segnalato, altresì, che il suindicato buono non è un beneficio che viene attribuito di per sé, ma è finalizzato a consentire al dipendente - laddove non sia previsto un servizio mensa - la fruizione del pasto, i cui costi vengono assunti dall'amministrazione al fine di garantire allo stesso il benessere fisico necessario per la prosecuzione dell'attività lavorativa anche dopo un periodo di sei ore.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M129

Un dipendente che effettui un orario di lavoro di 7 h e 12 su cinque giorni ha diritto al buono pasto?

Il CCNL del 30/4/1996 in materia di buoni pasto stabilisce, all' art. 4 che al dipendente spetta il buono pasto se svolge un orario di lavoro superiore alle sei ore, ponendo come condizione imprescindibile che venga effettuata anche la relativa pausa. Tale pausa, ai sensi dell' art. 19 del CCNL del 16/5/1995 e dell' art. 7 dell'Accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro del 12/1/1996, ha la durata di trenta minuti ed è finalizzata a consentire il recupero delle energie psicofisiche e alla consumazione del pasto.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M128

E' possibile corrispondere il buono pasto al personale che fruisce di permessi retribuiti per mandato amministrativo?

In proposito occorre precisare che il CCNL del 30 aprile 1996 stabilisce che il buono pasto viene concesso, per la singola giornata lavorativa, al dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore con la relativa pausa prevista dall' art. 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1995.

Da tale norma, pertanto, si evince chiaramente che, ai fini della erogazione del buono pasto, il dipendente ha l'obbligo di assicurare lo svolgimento dell'attività lavorativa per un arco temporale superiore alle sei ore, mentre l'amministrazione, a sua volta, è tenuta alla verifica dell'effettivo rispetto di tale orario, verifica che sarebbe impossibile nel caso in cui il dipendente sia assente per mandato amministrativo.

18/06/2011 Orientamenti applicativi_M127

Quali sono le modalità di attribuzione dei buoni pasto?

Il buono pasto spetta esclusivamente al personale con orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative con relativa pausa di almeno mezz'ora (art. 4, comma 1, Accordo sulla corresponsione dei buoni pasto del 30 aprile 1996). Il buono pasto è, altresì, attribuito per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario di lavoro, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall' art. 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1995, come sopra precisato.

In deroga a quanto previsto dal citato art. 4, comma 1, dell'Accordo sui buoni pasto, la legge 334 del 1997 prevede, all'art. 3, che il buono pasto può anche essere attribuito ai dipendenti di amministrazioni che non hanno attivato l'orario di servizio su cinque giorni, in relazione a taluni uffici che hanno specifiche esigenze di erogazione permanente di servizi pubblici e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, nonché quelli che hanno la necessità di assicurare comunque la funzionalità delle strutture di altri uffici con ampliamento dell'orario di servizio anche nei giorni festivi (art. 22 della legge 724/1994). L'individuazione di tali

particolari uffici spetta all'amministrazione interessata, che, in relazione alle proprie priorità organizzative e funzionali, possiede tutti gli elementi per valutare le suindicate esigenze e conseguentemente stabilire quale personale è da ritenersi destinatario della disposizione citata. Va comunque ricordato che, anche quando l'orario di servizio sia articolato su sei giorni, per le considerazioni di cui sopra, il buono pasto va corrisposto nel rispetto dell'art. 4, commi 2 e 3, del citato Accordo del 30 aprile 1996.

Copertura assicurativa (1 oggetto)

10/06/2015 M_245_Orientamenti_applicativi

Nel caso del dipendente autorizzato all'utilizzo della propria autovettura per l'espletamento di una trasferta, è possibile escludere dalla copertura assicurativa il tempo per recarsi dalla propria abitazione alla sede di servizio e viceversa?

R. In proposito, si richiama la previsione contenuta nell'art. 16, comma 1, del CCNL del 16.05.2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dell'ufficio, del proprio messo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio".

Pertanto, dalla formulazione letterale della citata disposizione si evince che la polizza assicurativa può riferirsi in via esclusiva al periodo in cui si espleta l'attività lavorativa e che, nel concetto di "prestazione di servizio", non è possibile includere il tempo di viaggio per recarsi dalla propria abitazione al luogo di lavoro e viceversa. Tale tempo di viaggio, infatti, costituisce un arco temporale che non può essere considerato come lavoro effettivamente prestato.

Ad ogni buon fine si ritiene opportuno far presente che la disciplina della trasferta dei dipendenti pubblici è stata modificata, tra l'altro, dall'art. 6, comma 12, della legge n. 122 del 2010, che ha disposto la inapplicabilità delle disposizioni legislative inerenti all'uso del proprio mezzo di trasporto (art. 15 legge n. 836 del 1973) e la cessazione dell'efficacia delle analoghe norme contrattuali.

Trattamento di trasferta (11 oggetti)

10/01/2015 M_228_Orientamenti_applicativi

Come va calcolata l'anticipazione del trattamento di trasferta spettante al dipendente? Può lo stesso dipendente rifiutare la prestazione comandata nel caso in cui, per ragioni organizzative dell'amministrazione, si è nella impossibilità di corrispondere tale anticipazione?

R. Sulla base di quanto disposto dall'art. 30, comma 8, del CCNL del 16.05.2001, al dipendente inviato in trasferta secondo le modalità e i tempi di durata previsti (OPPURE secondo la disciplina contenuta) nel citato articolo, spetta una anticipazione non inferiore al 75% dell'importo presumibilmente necessario per l'espletamento delle trasferta stessa.

Peraltro, si ritiene che il dipendente non possa rifiutare, senza motivata e circostanziata giustificazione, la prestazione lavorativa comandata dall'amministrazione.

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M205

Come si calcolano le ore utili al fine di ottenere il buono pasto in caso di trasferta inferiore alle otto ore, come previsto dall' art. 28 del CCNL del 14 settembre 2007? In tale computo viene ricompreso anche il tempo del viaggio?

In proposito si rappresenta che con l'art. 28, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2007, le parti contrattuali non hanno inteso modificare la vigente disciplina per l'attribuzione dei buoni pasto ma hanno semplicemente introdotto la possibilità di corrispondere il buono pasto ai dipendenti comandati in missione giornaliera.

Per quanto riguarda il quesito circa la possibilità di computare, tra le ore utili ai fini della concessione del buono pasto, anche le ore di viaggio si rammenta che il CCNL prevede tale possibilità solo per alcune figure professionali, mentre demanda all'amministrazione l'individuazione di ulteriori categorie di personale per le quali risulta necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore (art. 30, comma l, letto f) e g), CCNL 16 maggio 2001).

25/09/2011 Orientamenti applicativi_M204

E' possibile recuperare le ore di viaggio effettuate in caso di trasferta in considerazione che l'art. 1, comma 214, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 ha soppresso l'indennità di missione?

La normativa contrattuale attualmente in vigore, prevista dall'art. 30 del CCNL del 16 maggio 2001, esclude la possibilità di recupero delle ore di viaggio effettuate in caso di trasferta a prescindere dal pagamento o meno della ex indennità di missione, abolita dalla legge n. 266 del 2005. Il medesimo articolo, al comma 1, lett. f), prevede la possibilità di considerare il tempo di viaggio come attività lavorativa solo per gli autisti e per gli addetti all'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione inviati in missione. Inoltre il CCNL, art. 30, comma 1, lett. g), demanda alle singole Amministrazioni e, per le sole trasferte inferiori a dodici ore, la possibilità di individuare altre particolari categorie di lavoratori per i quali il tempo di viaggio è da assimilare al tempo di lavoro.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M126

Come devono essere rimborsate le spese sostenute da un dipendente inviato in missione, superiore alle dodici ore, che, nella stessa giornata, si deve recare in due località diverse, in cui nella prima può usufruire di un servizio di ristorazione per il pranzo e nella seconda, invece, non può utilizzare i servizi di ristorazione in quanto ricorrono le particolari condizioni operative di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16/5/2001? E' possibile in questo caso frazionare l'indennità forfettaria giornaliera e percepire, per il pranzo, il regolare rimborso e per la cena la metà dell'indennità forfettaria?

In via preliminare occorre precisare che la previsione contrattuale relativa alla citata indennità forfettaria giornaliera, peraltro già esistente nel precedente regime pubblicistico (vedasi D.P.R. 395/88), è destinata ad attività che si svolgono in particolari condizioni di operatività. Tali attività, elencate dal CCNL a titolo esemplificativo per tutto il comparto dei Ministeri, devono essere previamente individuate da ciascuna amministrazione e devono implicare lo svolgimento della trasferta in zone particolarmente disagiate che non offrano strutture

logistiche ovvero che non consentano al dipendente di raggiungere una località vicina dotata di tali servizi.

Per quanto attiene al caso in questione, si ritiene che detta indennità non possa essere frazionata, in quanto il CCNL stabilisce una misura economica riferita ad una singola giornata, il cui scopo è quello di ricomprendere tutte le situazioni che si determinano in quell'arco temporale.

A sostegno di tale interpretazione, occorre segnalare che nella norma contrattuale viene espressamente stabilito che la stessa indennità sostituisce forfettariamente i rimborsi giornalieri previsti per i pasti, nonché, ove necessario, per il pernottamento.

Da quanto sopra risulta chiaramente che i due istituti sopra indicati non sono cumulabili in una stessa giornata.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M124

Vi sono ritenute da applicare all'indennità forfettaria lorda che viene attribuita in caso di trasferta per le particolari attività e situazioni previste dall'art. 30, comma 5, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

L'indennità forfettaria viene corrisposta per particolari attività svolte in situazioni operative in cui mancano del tutto le strutture alberghiere ed i servizi di ristorazione. In tali casi, viene erogato un importo unico ai fini del rimborso delle spese sostenute dal dipendente per i pasti ed il pernottamento, spese che, per i motivi suddetti, non possono essere documentate.

L'istituto era già previsto nella preesistente disciplina del D.P.R. 44 del 1990 e, a questo riguardo, il CCNL integrativo del 16 maggio 2001 ne ha solo modificato la misura economica, che da L. 20.000, definite come "nette" è stata portata a L. 50.000 (pari a € 25,822), individuate come "lorde". Tale ultima precisazione è direttamente collegata al D.P.R. n. 917 del 1986 – Testo Unico delle imposte sui redditi - che all'art. 48, nel definire le voci retributive che determinano il reddito di lavoro dipendente, stabilisce gli importi massimi entro i quali le indennità ed i rimborsi giornalieri per le trasferte, anche non documentabili come nel caso in questione, non concorrono a formare reddito e quindi possono essere corrisposte al netto, significando che le indennità di misura economica superiore rientrano nel regime fiscale ordinariamente applicato. Nel caso in questione, infatti,

l'incremento dell'indennità in esame ha determinato il superamento del suddetto importo massimo, con la conseguente qualificazione della misura della stessa come "lorda".

In relazione a quest'ultimo aspetto, occorre precisare che, per quanto attiene all'individuazione delle relative ritenute, le amministrazioni interessate sono tenute a fare riferimento alle disposizioni normative vigenti, non rientrando tale materia nelle competenze della contrattazione collettiva.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M124

Vi sono ritenute da applicare all'indennità forfettaria lorda che viene attribuita in caso di trasferta per le particolari attività e situazioni previste dall'art. 30, comma 5, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

L'indennità forfettaria viene corrisposta per particolari attività svolte in situazioni operative in cui mancano del tutto le strutture alberghiere ed i servizi di ristorazione. In tali casi, viene erogato un importo unico ai fini del rimborso delle spese sostenute dal dipendente per i pasti ed il pernottamento, spese che, per i motivi suddetti, non possono essere documentate.

L'istituto era già previsto nella preesistente disciplina del D.P.R. 44 del 1990 e, a questo riguardo, il CCNL integrativo del 16 maggio 2001 ne ha solo modificato la misura economica, che da L. 20.000, definite come "nette" è stata portata a L. 50.000 (pari a € 25,822), individuate come "lorde". Tale ultima precisazione è direttamente collegata al D.P.R. n. 917 del 1986 – Testo Unico delle imposte sui redditi - che all'art. 48, nel definire le voci retributive che determinano il reddito di lavoro dipendente, stabilisce gli importi massimi entro i quali le indennità ed i rimborsi giornalieri per le trasferte, anche non documentabili come nel caso in questione, non concorrono a formare reddito e quindi possono essere corrisposte al netto, significando che le indennità di misura economica superiore rientrano nel regime fiscale ordinariamente applicato. Nel caso in questione, infatti, l'incremento dell'indennità in esame ha determinato il superamento del suddetto importo massimo, con la conseguente qualificazione della misura della stessa come "lorda".

In relazione a quest'ultimo aspetto, occorre precisare che, per quanto attiene all'individuazione delle relative ritenute, le amministrazioni

interessate sono tenute a fare riferimento alle disposizioni normative vigenti, non rientrando tale materia nelle competenze della contrattazione collettiva.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M123

E' possibile considerare come attività lavorativa il tempo di viaggio occorrente ai dipendenti per recarsi nel luogo ove è comandato a prestare la sua opera e, conseguentemente come lavoro straordinario il tempo eccedente il normale orario di lavoro giornaliero?

Solo per gli autisti e per gli addetti all'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione inviati in missione il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa. (art. 30, comma 1, lett. f) del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, in relazione al fatto che durante il viaggio essi svolgono le mansioni proprie del profilo di appartenenza.

Tuttavia le Amministrazioni, a livello centrale, nell'esercizio della maggiore autonomia e responsabilità che viene loro riconosciuta dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, possono, previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all' art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, individuare, con proprio atto formale, altre categorie di lavoratori, diverse da quelle contemplate dal citato comma 1 lett. f), per le quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso dell'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore, al fine di stabilire in quali casi il tempo di viaggio possa essere considerato come servizio a tutti gli effetti (art. 30, comma 1, lett. g).

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M122

In quale misura viene corrisposta la anticipazione del trattamento economico complessivo spettante per la trasferta, di cui all'art. art. 30, comma 8 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

Per quanto attiene all'anticipazione delle spese complessive di trasferta, si precisa, che il comma 8 dell' art. 30 stabilisce la misura minima (75%) che deve essere corrisposta al dipendente, intendendo con tale espressione che, qualora si verifichino le condizioni, la stessa

amministrazione può erogare anche un importo superiore alla percentuale indicata.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M121

Come avviene il rimborso per il personale inviato in missione al seguito di delegazioni ufficiali, di cui all' art. 30, comma 4 del CCNL del 16 maggio 2001?

Per il personale inviato al seguito di delegazioni ufficiali dell'amministrazione il comma 4 dell'art. 30 stabilisce che allo stesso spettano i rimborsi e le agevolazioni previsti per i componenti della predetta delegazione.

Per la specifica normativa e per quanto non previsto dal CCNL si rinvia a quanto precisato al comma 13 dell'articolo 30 in questione il quale stabilisce che, per quanto non previsto dalle clausole contrattuali, il trattamento di trasferta rimane disciplinato dalle relative disposizioni di legge vigenti, che vengono richiamate nel medesimo testo contrattuale.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M120

Come avviene il rimborso per le spese di viaggio, in considerazione del fatto che non vi è alcun riferimento in proposito nel CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

In via generale occorre precisare che l'art. 30, pur riportando alla fonte pattizia la disciplina del trattamento di trasferta, ha mantenuto per taluni aspetti una linea di continuità con la precedente regolamentazione, attraverso il richiamo nel testo del CCNL della specifica normativa in materia. In tal senso il comma 13 dell' articolo 30 in questione stabilisce che, per quanto non previsto dalle clausole contrattuali, il trattamento di trasferta rimane disciplinato dalle relative disposizioni di legge vigenti.

In relazione al rimborso delle spese di viaggio di cui all'art. 30, comma 1 lett. b), si conferma che, non essendo stato disapplicato l'art. 12 della L. 836/1973 e successive modifiche e integrazioni, esso rappresenta tutt'ora il corretto riferimento normativo.

Il medesimo criterio va anche applicato nel caso di personale inviato in missione al seguito di delegazioni ufficiali, la cui disciplina di

dettaglio è possibile in riferimento alle disposizioni richiamate nel comma 13 del citato art. 30 del CCNL.

27/05/2011 Orientamenti applicativi_M119

Per le trasferte superiori alle 12 ore, come deve intendersi la locuzione 'fino a quattro stelle' utilizzata al comma 2 dell'art. 30 del CCNL del 16 maggio 2001 in relazione al rimborso delle spese di pernottamento?

Tale norma ha inteso introdurre una maggiore flessibilità per quanto riguarda tutta la materia del trattamento di missione, demandando all'autonomia e alla responsabilità delle amministrazioni l'adozione delle opzioni che vengono ritenute più convenienti ed opportune nel quadro di una più attenta gestione delle disponibilità economiche, in relazione ai principi generali di economicità, efficacia ed efficienza.

Al riguardo, infatti, la formulazione "fino a quattro stelle" deve intendersi, nel senso generale, come previsione riferibile, in astratto, a tutti i dipendenti, ma la cui applicazione pratica deve essere attentamente valutata in relazione alle singole situazioni che si vengono a determinare e nei limiti di un più razionale utilizzo delle risorse disponibili.

Pertanto, la norma in questione, superando, per quanto attiene alla categoria alberghiera, il precedente riferimento alla qualifica ricoperta, non esclude che tutto il personale del comparto possa avvalersi di un albergo fino a quattro stelle ove non sia possibile una diversa sistemazione, ma, implicitamente, conferma che il pernottamento può avvenire, per tutti i citati dipendenti, anche in alberghi di categoria inferiore.

Al riguardo, si rammenta, altresì, che l'art. 1, comma 68 della legge n.662 del 1996 (legge finanziaria per l'anno 1997) ha fornito un ulteriore strumento per il contenimento degli oneri, prevedendo che le amministrazioni stipulino, alle condizioni più favorevoli, convenzioni con società o con catene alberghiere o con associazioni di categoria, presso le cui strutture il dipendente in missione è tenuto a pernottare.

Servizio di leva (1 oggetto)

09/10/2013 Orientamenti_applicativi_M213

Come va valutato, ai fini economici il servizio militare di leva in applicazione dell'art. 20 L. n. 958/1986 e della L. n. 412/1991, successivamente recepito dall'art. 22 quater del CCNL del 22/10/1997?

Al riguardo si fa presente che il Consiglio di Stato, in Adunanza Generale, ha espresso un parere (n. 74292 del 17/5/93) con il quale ha fissato, pur con riferimento a benefici previsti per gli ex combattenti (L. n. 336/70), i principi che consentono l'integrazione di una norma emanata in differenti sistemi retribuiti, indicando, con l'occasione, le modalità di applicazione di benefici nell'attuale sistema retribuito al quale è assoggettato il personale del comparto ministeri.

Ciò premesso, questa Agenzia ritiene che i criteri delineati nel sopraindicato parere siano pienamente condivisibili ed applicabili anche nel caso del riconoscimento, ai fini economici. del servizio militare di leva ai sensi delle disposizioni normative in oggetto, come peraltro già confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 368 del 26/1/1996.