

# Risposte dell'ARAN a quesiti vari

8 luglio 2004

## Aspettativa, periodi di conservazione del posto

### Quesito A4:

**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?**

### Risposta:

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.

### Quesito A5:

**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?**

### Risposta:

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.

## Assenze per malattia

### Quesito B19:

**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?**

### Risposta:

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.

### Quesito B20:

**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?**

### Risposta:

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 comporta. 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.

#### **Quesito B21:**

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

#### **Risposta:**

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.

## **Buoni pasto**

#### **Quesito R1:**

**Quali sono le modalità di attribuzione dei buoni pasto?**

#### **Risposta:**

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.

#### **Quesito R2:**

**E' possibile corrispondere il buono pasto al personale che fruisce di permessi retribuiti per mandato amministrativo?**

#### **Risposta:**

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.

## Congedi parentali

### Quesito C3:

**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 ?**

### Risposta:

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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> mensilità proporzionale al periodo di assenza fruito nell'anno di riferimento.

### Quesito C4:

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

### Risposta:

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 altre parole essi non si moltiplicano in caso di parti gemellari.

### Quesito C5:

**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?**

### Risposta:

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.

## Ferie e festività

### Quesito E3:

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

### Risposta:

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 comparto".*

## Mobilità

### Quesito S1:

**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?**

### Risposta:

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, senza, peraltro, prevedere per la fonte negoziale alcun obbligo specifico di intervento sulla materia.

### Quesito S2:

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

### Risposta:

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.

## Modelli relazionali con le OO.SS.

### Quesito H6:

**Nell'ambito delle procedure per la stipulazione dei contratti integrativi di cui all'art. 4 del CCNL del 12 giugno 2003, deve essere ricompresa la valutazione della compatibilità finanziaria prevista dall'art. 39, comma 3 ter della legge 449 del 1997, come modificato dall'art. 20 della legge 488 del 1997?**

### Risposta:

Con l'introduzione del nuovo testo dell'art. 4 in materia di tempi e procedure della contrattazione integrativa, il CCNL del 12 giugno 2003 si è limitato a modificare l'organo incaricato del controllo di compatibilità dei costi della contrattazione integrativa al fine di adeguare la precedente previsione contrattuale alle innovazioni apportate dal d.lgs. n. 286 del 1999. La clausola in esame, invece, non ha inteso assolutamente eliminare le ulteriori procedure di controllo previste dalle disposizioni legislative vigenti ed in particolare dall'art. 39, comma 3 ter, della legge n. 449 del 1997 (introdotto dall'art. 20 della legge n. 488 del 1999) che rimette la valutazione della compatibilità finanziaria degli oneri derivanti dalla contrattazione integrativa al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze. Tali procedure, pur in presenza della novellata clausola contrattuale, continuano pertanto ad essere operative, anche in considerazione del fatto che la materia relativa ai controlli delle compatibilità economiche non rientra nella disponibilità della fonte negoziale: del resto, un tale presunto intendimento delle parti avrebbe dovuto essere esplicitato anche attraverso la specifica disapplicazione delle citate norme di legge. Poiché nel relativo articolo riguardante le disapplicazioni non è stato inserito alcun riferimento alla suindicate disposizioni legislative, è evidente che la volontà contrattuale non ha travalicato i limiti delle proprie competenze.

### **Quesito H7:**

**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?**

### **Risposta:**

Con il CCNL in esame (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 del 10 febbraio 2004 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. 8 del CCNL del 16 febbraio 1999.

## **Orario di lavoro**

### **Quesito F6:**

**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?**

### **Risposta:**

La disciplina dell'orario flessibile è regolata dall'art. 3 dell'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, si ritiene che il dipendente che non abbia completato l'orario giornaliero ordinario non possa, 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.

## **Permessi retribuiti**

### **Quesito G6:**

**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?**

### **Risposta:**

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.

### **Quesito G7:**

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

### **Risposta:**

Nel caso in cui un dipendente venga chiamato a rendere testimonianza giudiziale per fatti non inerenti alla propria attività lavorativa, l'assenza potrà essere riferita ai permessi per motivi personali o familiari, di cui all'art. 18, comma 2 del CCNL del 16 maggio 1995, ovvero, ove ne ricorrano i presupposti, a permessi orari a recupero, ai sensi dell'art. 20 del medesimo CCNL o, ancora, alle ferie.

### **Quesito G8:**

**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?**

### **Risposta:**

La norma contrattuale non esclude detta possibilità, anche se, a tale proposito, si ritiene che la concessione dei tre giorni nell'anno di permesso retribuito 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.

### **Quesito G9:**

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

### **Risposta:**

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.

### **Quesito G10:**

**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?**

### **Risposta:**

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.

### **Quesito G11:**

**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?**

### **Risposta:**

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, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti nell'ordinamento pubblico, nonché per sostenere i 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.

## **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

### **Quesito L6:**

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

### **Risposta:**

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.

#### **Quesito L7:**

**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?**

#### **Risposta:**

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%).

#### **Quesito L8:**

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

#### **Risposta:**

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 2001, 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 sopresse 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.

## **Sanzioni disciplinari**

#### **Quesito T1:**

**Il dipendente può impugnare le sanzioni disciplinari dinanzi al Collegio arbitrale di disciplina alla luce di quanto previsto dall'art. 19, comma 4, del CCNL del 12 giugno 2003?**

#### **Risposta:**

Con l'art. 19, comma 4, del CCNL del 12 giugno 2003 le parti non hanno inteso modificare quanto in precedenza previsto dall'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 riguardo alla possibilità per il dipendente di impugnare le sanzioni disciplinari dinanzi al Collegio arbitrale di disciplina di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001, in alternativa al ricorso all'arbitro unico. Del resto, anche con il successivo Accordo Quadro di rinnovo del CCNQ su arbitrato e conciliazione, stipulato il 24 luglio 2003, si è voluto confermare e prorogare la disciplina in materia fino alla stipula di un nuovo accordo. Si ritengono, pertanto, ancora funzionanti i Collegi arbitrali di disciplina costituiti nell'ambito di ogni Ministero.

## Sistema di classificazione

### Quesito O7:

**L'attività di assistenza in materia di profili professionali prevista dall'art. 13, comma 5, del CCNL del 16 febbraio 1999 può essere estesa anche alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL?**

### Risposta:

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

### Quesito O8:

**E' possibile considerare il diploma professionale triennale, conseguito successivamente al diploma di scuola media inferiore, quale titolo utile all'accesso dall'esterno nell'area B – posizione economica B2?**

### Risposta:

In merito si significa che l'allegato A del CCNL 1998/2001, sottoscritto in data 16 febbraio 1999, stabilisce per l'accesso dall'esterno nell'area B, posizione economica B2, la necessità del diploma di scuola secondaria di secondo grado nonché eventuali titoli professionali o abilitanti previsti per legge per lo svolgimento dei compiti assegnati. Al riguardo, però, occorre precisare che la norma nulla ha innovato rispetto alla vigente disciplina legislativa circa l'eventuale possibilità di equiparazione dei titoli di studio, che pertanto continua ad applicarsi come nel passato.

## Trattamento di trasferta

### Quesito O8:

**E' possibile, nel caso in cui non siano richiesti i rimborsi per i pasti ed i pernottamenti, corrispondere l'indennità di trasferta in misura intera, ai sensi dell'art. 30 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?**

### Risposta:

Occorre, in proposito, precisare che il CCNL citato non ha innovato la precedente regolamentazione circa le modalità di corresponsione dell'indennità di trasferta, per la quale già all'art. 5, comma 2, del D.P.R. 395 del 1988 era prevista la decurtazione del 70% in caso di rimborsi per i pasti ed pernottamenti. Il medesimo art. 5, comma 2 stabiliva, altresì, che in nessun caso era ammessa l'opzione per l'erogazione della misura intera. Tale ultima disposizione è stata riportata anche nel comma 7 dell'art. 30 CCNL integrativo del 16 maggio 2001.

### Quesito O9:

**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?**

### Risposta:

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.

#### **Quesito Q10:**

**E' possibile recuperare le ore di viaggio effettuate in caso di trasferta che inizia la domenica o in altro giorno festivo?**

#### **Risposta:**

La normativa contrattuale in questione non prevede la possibilità di recupero delle ore di viaggio effettuate in caso di trasferta che inizia la domenica o in altro giorno festivo, in quanto lo specifico trattamento economico corrisposto risulta essere onnicomprensivo ed è quindi destinato a compensare tutte le situazioni di disagio che ne derivano al lavoratore.

## **Trattamento economico**

#### **Quesito P6:**

**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?**

#### **Risposta:**

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.

#### **Quesito P7:**

**Da quale data si applicano gli incrementi stipendiali, previsti dall'art. 2 del CCNL del 21 febbraio 2001 (biennio economico 2000/2001), per il personale cessato dal servizio il 1.1.2000 con diritto a pensione, sulla base di quanto disposto dal successivo articolo 3 del medesimo contratto?**

#### **Risposta:**

A tal proposito, nel premettere che la questione non rientra nelle competenze di questa Agenzia per le specifiche problematiche direttamente connesse al trattamento- di quiescenza e previdenziale del personale delle pubbliche Amministrazioni, si ritiene, tuttavia, che gli incrementi stipendiali previsti dal CCNL del 21 febbraio 2001, (biennio economico 2000/2001) non vadano computati nella base pensionabile al personale che sia cessato dal servizio a decorrere dal 1° gennaio 2000 (ultimo giorno di servizio effettivo 31.12.1999). Al riguardo, infatti, va richiamato quanto precisato dall'INPDAP - Direzione Centrale Trattamenti Pensionistici - nell'informativa n. 74 del 17 ottobre 2002 emessa con lo scopo di uniformare il comportamento delle Amministrazioni in materia di quiescenza e previdenza in relazione ad una analoga disposizione contrattuale per la Dirigenza scolastica.

#### **Quesito P8:**

**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?**

**Risposta:**

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. Per completezza di informazione si segnala che sulla questione si è 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.