



## COMMISSIONI TRIBUTARIE MANSIONI SUPERIORI: Applicazione transitoria art. 52 D.lgs 165/01 Incontro interlocutorio



Era molto attesa - da parte dei

lavoratori delle Commissioni Tributarie - l'esito della riunione di ieri con il Direttore dell'Ufficio Amministrazione delle Risorse, il quale, illustrando le ragioni che hanno mosso il Capo del Dipartimento, Avv. Manzitti ad emanare la oramai nota direttiva sull'attribuzione delle mansioni superiori, ha fatto trapelare come tale problematica sia molto scottante sia sul piano pratico (dei possibili danni e ripercussioni sul personale che in atto da anni svolge le mansioni superiori) che su quello giuridico (inapplicabilità dell'art. 35 del 545/92).

Per avere un'idea del livello di delicatezza della questione è sufficiente rammentare la **nostra campagna** sull'ipotesi (per noi certezza) **d'illegittimità costituzionale** del famigerato art. 35 del D.leg.vo 545/92 che, qualora definisse le *mansioni nulle* perché ritenute illegittime, bisognerebbe che qualcuno poi spiegasse come si può conferire - ai sensi dell'art. 52 del 165/01 - mansioni superiori in assenza di una cornice giuridico-normativa di riferimento.

Tra l'altro, l'art. 35 oltre che illegittimo è assolutamente insufficiente a descrivere i lavori attuali nelle Commissioni: è pertanto necessario riorganizzare le attività degli uffici in base a **profili nuovi** e meglio collocati nelle aree funzionali e nelle fasce economiche dell'ordinamento professionale.

Il dott. Bovi nella relazione d'apertura ha manifestato l'esigenza da parte dell'Amministrazione della non più rimandabile applicazione della nuova disciplina sulle mansioni superiori e sulla relativa necessità di revoca dell'esercizio delle medesime a chi - precedentemente - le ha avute conferite con modalità differenti da quelle previste.

Ha proseguito poi, riferendo che è allo studio un'ipotesi d'inapplicabilità o di modifica dell'art. 35, come più volte richiesto dalla scrivente Organizzazione Sindacale.

La **FLP** dopo aver ribadito la propria posizione sulla validità dell'art. 35, ha sostenuto la necessità di **mantenere comunque** le **mansioni superiori** al personale che già le svolge, rammentando che esse sono state *sicuramente conferite* per esigenze organizzative dell'Amministrazione e sulla base di altre norme legittimanti.

Abbiamo anche tenuto a precisare che il fenomeno del mansionismo superiore

non riguarda *esclusivamente* chi - lavorando nella sfera giurisdizionale, esercita le mansioni di *segretario di sezione* ma, chiaramente, *anche* chi lavora nelle attività più specificamente amministrative.

Sulla stessa direttrice si sono mossi anche gli interventi di tutte le altre sigle sindacali.

Tale *azione congiunta, finalizzata al mantenimento delle eventuali mansioni superiori in capo al personale che già le svolge*, fin tanto che non sarà operativo il nuovo ordinamento professionale sembra avere fatto breccia nei confronti dell'Amministrazione, che per bocca del Dott. Bovi, ha concluso l'incontro con l'impegno di definire nei prossimi giorni - alla luce delle indicazioni emerse - nuove direttive per i Direttori delle Commissioni tali da contemporaneare il mantenimento delle mansioni superiori in capo agli attuali fruitori con l'esigenza della parte pubblica di garantire i propri dirigenti sul profilo normativo.

Staremo a vedere nella prossima riunione già fissata per il 28 luglio 2004 quando ci verrà proposta la bozza di questa nuova circolare e...speriamo bene.

Il giorno 28 luglio si tratterà anche del FUA 2003 - particolari posizioni di lavoro - e dell'acconto FUA 2004

## Sommario

FLP-Finanze - Applicazione transitoria art. 52 D.Lgs 165/01	pag. 1
Note ARAN - Buoni Pasto	pag. 2
Note ARAN - Congedi Parentali	pag. 2
Giustizia Minorile - Esclusione dei Direttori dall'EAP	pag. 3
Handicap - Non solo questione di termini	pag. 3
Rubrica Musica - Simon e Garfunkel al Colosseo	pag. 4

## Risposte ARAN del 20.01.2003, del 05.02.2003 e del 08.07.2004, a diversi quesiti delle PP.AA. relativi al CCNL del Comparto Ministeri per il personale non dirigente

L'Aran, in data 08.07.04, ha provveduto a pubblicare sul sito internet, diverse risposte relative a quesiti presentati dalle PP.AA. del comparto ministeri, che si vanno ad aggiungere a quelle già fornite in data 20.01.03 e 05.02.03 (vedere precedenti notiziari FLP del 2003), in questo e nei prossimi numeri pubblicheremo i quesiti su vari argomenti di interesse comune.

### **BUONI PASTO**

q **QUESITO:** R 1 - 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.

q **QUESITO:** R 2 - 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**

q **QUESITO:** C 1 - 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 fruitti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?

**Risposta:**

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 fruто 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).

q **QUESITO:** C 2 - Il personale dipendente che fruisce delle due ore di riduzione oraria per allattamento può svolgere lavoro straordinario?

**Risposta:**

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.

q **QUESITO:** C 3 - 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 frutto nell'anno di riferimento.

q **QUESITO:** C 4 - 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 fruitti 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.

q **QUESITO:** C 5 - 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.

## Giustizia Minorile: "Esclusione dei Direttori dall'EAP"



La FLP, in relazione alla nota prot. 22304 del 15.07.04, avente come oggetto "Esclusione dei dipendenti della Giustizia Minorile dagli interventi di protezione sociale erogati dall'Ente di Assistenza per il Personale dell'Amministrazione Penitenziaria", non

condivide quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente in data 06.07.04, poiché il Personale del Dipartimento per la Giustizia Minorile, ha come funzioni prevalenti quelle Penitenziarie, in analogia con il Personale operante negli Istituti e Servizi dell'Amministrazione Penitenziaria.

E' assurdo che a tutt'oggi ancora non si sia intervenuti in via legislativa per chiarire quanto previsto dall'art. 41 della Legge del 15.12.90, n° 395. Giova altresì ricordare che in quella data, il Dipartimento per la Giustizia Minorile non era stato ancora istituito, poiché solamente con il D.P.R. del 6.3.2001, n° 55, "Regolamento di Organizzazione del Ministero della Giustizia", all'art. 2, "Dipartimenti del Ministero", sono stati costituiti i seguenti Uffici di gestione amministrativa ovvero:

- a) Dipartimento per gli Affari di Giustizia;
- b) Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi;

c) Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria;  
d) Dipartimento per la Giustizia Minorile.

Il citato D.P.R., all' art. 8, non ha mai soppresso quelle che sono le funzioni Penitenziarie, si rammenta, infatti, che il Personale degli Istituti e Servizi Minorili, ivi compresi i Centri per la Giustizia Minorile, ai sensi della legge 354/75 "Ordinamento Penitenziario" e del D.P.R. 230/00 è chiamato a svolgere le medesime funzioni del Personale del D.A.P., sia in area Penale Interna che Esterna, pertanto l'esclusione, dai benefici dell'Ente di Assistenza del Personale del Dipartimento per la Giustizia Minorile, non ha ragione di esistere. Si vuole, inoltre, rappresentare che il Personale citato non ha mai smesso di versare, mensilmente, il contributo previsto per usufruire delle attività promosse dall' Ente di Assistenza. La FLP, nell'evidenziare che quanto deciso dall'Ente è l'ennesima riprova della penalizzazione del Personale Minorile, derivante da una distorta interpretazione delle leggi (vedi art. 40 Legge 395/90; art. 33, comma 7, della Finanziaria 2003; Legge Meduri etc.), chiede, un immediato intervento che ristabilisca una volta per tutte la parità di trattamento giuridico ed economico del Personale del Comparto Ministeri dei due Dipartimenti, e contestualmente, un urgente incontro nel merito sulle suddette problematiche.

## Handicap: non solo una questione di termini

"Portatore di handicap" o "persona disabile"? A molti riesce particolarmente odioso il termine "handicappato" o "portatore di handicap". L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha elaborato una distinzione largamente condivisa. La condizione di "persona disabile" è l'alterazione permanente delle capacità a compiere le attività normali della vita; l'handicap è la posizione di svantaggio di un individuo rispetto agli altri; è un concetto relativo e dipende dal contesto sociale. La scelta del nostro

legislatore di rivolgersi alle persone disabili con il termine di "portatori di handicap", nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, che è la nostra legge di tutela più importante, è stata oggetto di feroci critiche; le persone con disabilità non sarebbero "portatori di handicap", ma "ricevitori di handicap", a sottolineare come molti degli ostacoli all'autonomia e all'integrazione delle persone disabili siano esterni. Le istituzioni pubbliche e private operano troppo di frequente

avendo come termine di riferimento non il cittadino più svantaggiato, ma il cittadino medio. Un esempio può essere offerto dai siti internet non predisposti all'accesso con i software di lettura per non vedenti, o le "barriere architettoniche", gli ostacoli fisici e materiali che impediscono la mobilità in autonomia delle persone con difficoltà motorie.

La necessità di considerare con rispetto e con attenzione i più svantaggiati, per esempio nella progettazione di servizi pubblici, discende direttamente dai diritti di cittadinanza, e può essere considerata un dovere civico verso tutti i cittadini, non solo disabili ma anche, per esempio, anziani e bambini.

F.P.

## SIMON & GARFUNKEL AL COLOSSEO: UNA ESIBIZIONE EMOZIONANTE (e gratuita)



Dopo il concerto dell'anno scorso di Paul McCartney (500.000 spettatori), via dei Fori Imperiali ha visto esibirsi, avendo come scenografia naturale una delle più belle vedute di Roma, il duo Simon & Garfunkel. L'esibizione conclusiva della tournée europea dell' "Old Friends Tour", che già negli Usa aveva sancito il loro rinnovato sodalizio dopo 20 anni di separazione artistica, si è tenuta infatti sabato 31 luglio a Roma, davanti al Colosseo, gratuitamente grazie a Progetto Italia in collaborazione con il Comune di Roma. Il concerto è stato seguito da oltre 500.000 persone; gli appassionati, venuti alla spicciolata sin dal mattino, hanno subito conquistato i posti più vicini al palco mentre la maggioranza, arrivata in tarda serata, ha potuto seguire lo spettacolo (nonostante qualche black-out video) sui maxi-schermi sistemati lungo Via dei Fori Imperiali. Le note suggestive delle canzoni di Paul Simon, mente poetica del duo, hanno subito ricreato un'atmosfera magica nel pubblico di giovani e meno giovani che hanno potuto assaporare due ore di un concerto irripetibile. Le prime note di "Old friends", (un brano sulla vecchiaia, scritto a 21 anni da un Simon che oggi si confessa turbato per il fatto di cantarla ancora a 62 anni) hanno aperto l'esibizione catturando sempre

di più l'attenzione degli spettatori, distratti dalla fatica di superarsi a vicenda per cercare di accostarsi il più possibile al palco. Brani come "The sound of silence" (scritta da Simon a 21 anni, al buio nel bagno di casa, con il suono dell'acqua che scorreva in sottofondo), di "Bridge over troubled water" (scritta quando Simon abitava in un piccolo appartamento a Manhattan), hanno riportato tutti alle atmosfere incantate che hanno reso il duo celebre. Affascinante anche l'uso di strumenti inusuali: tra gli altri un Theremin (uno strumento musicale che va suonato gesticolando suggestivamente in aria) ed una strana versione a coulisse di un didgeridoo (una specie di tromba australiana) che ha movimentato, assieme ad una sorta di clavietta a tastiera, l'ironico bis finale di "The 59th Street Bridge Song (Feelin' Groovy)". La perfetta fusione timbrica delle due voci, a cui ci avevano disabituato venti anni di carriere separate (per Garfunkel molto meno brillante di quella di Simon) è stata per molti una piacevole riscoperta, dimostrando l'attualità di una formula artistica ben collaudata che resiste ormai da quarant'anni e che mostra di voler ancora durare. Formare nuovamente il duo è sembrato loro del tutto naturale, visto che di recente ad una domanda sull'argomento hanno risposto: "dovrebbero invece chiederci il contrario, e cioè: 'perché avete smesso di esibirvi insieme'?"

C.S.

### FLP News

#### DIRETTORE

Marco Carlomagno

#### DIRETTORE RESPONSABILE

Vincenzo Monfrecola

#### Comitato Editoriale

Lauro Crispino, Raffaele Pinto, Roberto Sperandini

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it)

#### Redazione

Piazza Garibaldi, 136 – 80100 Napoli

Tel. 06/42000358 fax 06/42010628

#### Editore

FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Registrazione Tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Progetto grafico e impaginazione

Massimiliano Ronchetti

### Segreteria Generale FLP

Via Piave 61, 00187 Roma

Tel.1: 06/42000358

Tel.2: 06/42010899

Fax: 06/42010628

e-mail: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

Sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it)

# Iscriviti alla FLP !!!