



PERSONALE P.A. - ARAN - Nuovi orientamenti applicativi in materia di permessi, orari di lavoro, modifica mansioni, part time, banca ore, turno, malattia

TRATTAMENTO ASSENZA PER TESTIMONIANZA

Orientamento applicativo RAL_1773 del 10/7/2015

Nel caso di un dipendente citato in giudizio in qualità di testimone per una causa attinente all'ente, lo stesso deve essere considerato in servizio oppure deve fruire di un permesso retribuito? Spetta il trattamento di trasferta effettuata con il mezzo proprio?

PERMESSI – PERMESSI RETRIBUITI

Orientamento applicativo RAL_1788 del 7/10/2015

Quanti giorni di ferie all'anno spettano al personale assunto per la prima volta a tempo determinato e a tempo parziale a 26 ore settimanali nel caso del tempo parziale orizzontale, verticale o misto? I 3 giorni di permesso per motivi personali dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 spettano proporzionati all'orario di lavoro?

ORARIO DI LAVORO – REPERIBILITA'

Orientamento applicativo RAL_1791 del 7/10/2015

E' possibile che ad un dipendente in reperibilità sia riconosciuto il rimborso chilometrico nel caso che venga chiamato per intervento nella struttura?

PERMESSI DIRITTO ALLO STUDIO

Orientamento applicativo RAL_1792 del 7/10/2015

E' possibile riconoscere reiteratamente i permessi per il diritto allo studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, al medesimo lavoratore per acquisire più lauree e più qualificazioni professionali, nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro con l'ente?

Le materie oggetto dei corsi di studio in relazione ai quali vengono richiesti i permessi devono essere pertinenti al servizio o almeno di beneficio dell'ente? L'ente può prevedere, in un apposito regolamento concernente la concessione dei permessi per motivi di studio, casi di non concedibilità dei permessi, come, ad esempio, un tetto individuale massimo di autorizzazioni a conseguire, oltre la prima, ulteriori altre lauree o attestati professionali ove i corsi non siano attinenti al profilo professionale del lavoratore richiedente?

MODIFICA MANSIONI

Orientamento applicativo RAL_1793 del 7/10/2015

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore, inquadrato nella

categoria C, posizione economica C5, incaricato di mansioni superiori proprie di un profilo della categoria D, posizione economica D1, come deve essere interpretata la clausola contrattuale (art.8, comma 5, del CCNL del 14.9.2001), secondo la quale: “5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l’assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.”?

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO – RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’

Orientamento applicativo RAL_1794 del 7/10/2015

A seguito del trasferimento ad un Comune di alcune particolari funzioni regionali, la Regione trasferisce per il disbrigo delle pratiche, annualmente, delle somme. Una parte di queste somme trasferite può essere riconosciuta come incentivo al personale che svolge queste funzioni?

BANCA ORE E RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Orientamento applicativo RAL_1712 del 14/10/2015

E’ possibile cumulare le ore presenti nella “banca delle ore” con i riposi giornalieri, di cui all’art.39 del D.Lgs.n.151/2001, con conseguente astensione dell’attività lavorativa per l’intera giornata?

INDENNITA’ DI TURNO –METODO DI CALCOLO

Orientamento applicativo RAL_760

Qual è il metodo per il calcolo dell’indennità di turno?

MALATTIA E ASSEGNI FAMILIARE

Orientamento applicativo RAL_538

In caso di assenza per malattia non retribuita ai sensi dell’art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, il dipendente ha diritto a percepire gli assegni per il nucleo familiare?

RAL_1773_ Orientamenti Applicativi

Nel caso di un dipendente citato in giudizio in qualità di testimone per una causa attinente all’ente, lo stesso deve essere considerato in servizio oppure deve fruire di un permesso retribuito? Spetta il trattamento di trasferta effettuata con il mezzo proprio?

Su tale problematica, la scrivente Agenzia non può che richiamare, preliminarmente, le indicazioni giù fornite in materia con gli orientamenti applicativi RAL917 e RAL920 secondo le quali, se il dipendente chiede di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale in un processo civile o penale ed essa non è svolta nell’interesse dell’amministrazione, lo stesso potrà imputare

l'assenza secondo un suo autonomo giudizio a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali.

Se invece il dipendente rende la testimonianza (in un processo civile o penale) nell'interesse dell'ente egli deve essere considerato in servizio.

Sarà l'ente, pertanto, sulla base degli specifici elementi informativi di cui dispone in proposito nella sua veste di datore di lavoro, a valutare la riconducibilità della concreta situazione determinatasi all'una o all'altra fattispecie.

Pertanto, se sussiste la condizione della finalizzazione della testimonianza alla tutela dell'interesse dell'amministrazione, secondo i consueti principi di logica e ragionevolezza, non sembrano esservi ostacoli vi sono ostacoli all'equiparazione della assenza per testimonianza al servizio reso.

Solo in questa ultima ipotesi, proprio perché l'assenza equivale al servizio reso, al dipendente potrebbe essere riconosciuto anche il trattamento di trasferta, ovviamente, ove ricorrano le precise condizioni legittimanti previste dall'art.41 del CCNL del 14.9.2000.

Tuttavia, in materia, occorre ricordare che:

a) l'art. 1, comma 213, della legge n.266/2005 ha disposto la soppressione dell'indennità di trasferta prevista dalla disciplina contrattuale;

l'art. 6, comma 12, della legge n.122/2010 ha disposto, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio. Per la corretta applicazione del citato art.6, comma 12, della legge n.122/2010, si rinvia alla circolare n.36 del 22 ottobre 2010 ed alla nota prot.n.100169/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze nonché alla delibera n. 8/CONTR/11 del 2011 delle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei Conti.

RAL_1788_Orientamenti Applicativi

Quanti giorni di ferie all'anno spettano al personale assunto per la prima volta a tempo determinato e a tempo parziale a 26 ore settimanali nel caso del tempo parziale orizzontale, verticale o misto? I 3 giorni di permesso per motivi personali dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 spettano proporzionati all'orario di lavoro?

Dalla sintetica formulazione dei quesiti prospettati, sembra doversi ritenere che vengano in considerazione due distinte problematiche:

a) la determinazione del numero dei giorni di ferie spettanti ad un lavoratore assunto con contratto a termine e a tempo parziale (a 26 ore settimanali) nei casi, rispettivamente, di tempo parziale orizzontale, verticale e misto;

b) definizione del numero dei giorni di permesso per motivi personali, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, spettanti al lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale, rispettivamente, di tipo orizzontale, verticale e misto.

Se tale interpretazione è corretta, sulle suddette problematiche si ritiene utile precisare quanto segue:

a) Ferie

In materia, si deve preliminarmente ricordare che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, in materia di ferie, trova applicazione la disciplina dell'art. 7, comma 10, lett. a) del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale al personale assunto a termine competono solo i giorni di ferie maturati in relazione alla durata del servizio prestato.

Fatta questa indispensabile premessa, per quanto riguarda il calcolo delle ferie in relazione alle tre diverse tipologie di tempo parziale contrattualmente previste, si evidenzia che:

1. tempo parziale orizzontale

Il dipendente titolare di tale tipologia di rapporto ha diritto al medesimo numero di giorni di ferie (come di festività sopresse) spettanti nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo pieno. Come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, il trattamento economico di ciascuna giornata di ferie è comunque commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Pertanto, il numero di giorni ferie, come determinato ai sensi del richiamato art. dell'art. 7, comma 10, lett. a,) del CCNL del 14.9.2000, per un lavoratore a tempo determinato e a tempo pieno sarà riconosciuto anche al lavoratore, sempre a tempo determinato, ma con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

2. tempo parziale verticale

Al dipendente titolare di questa diversa tipologia di rapporto spetta un numero di giorni di ferie (e festività sopresse) proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, confrontate con le ordinarie giornate d'obbligo previste nel rapporto a tempo pieno (art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000). Pertanto, il numero di giorni di ferie, calcolato ai sensi dell'art.7, comma 10, lett. a) del CCNL del 14.9.2000, dovrà essere riproporzionato in relazione alle giornate di lavoro previste nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Sulle modalità applicative della regola del riproporzionamento, di cui si è detto, alcune indicazioni generali sono già state fornite con l'orientamento applicativo RAL340.

3. tempo parziale misto

Nel caso di rapporto a tempo parziale di tipo misto, trovano applicazione entrambe le forme di riproporzionamento previste, sia quella per il tempo parziale verticale che quella per il tipo orizzontale. Ai fini della quantificazione dei giorni di ferie spettanti, pertanto, in considerazione dell'articolazione dell'orario solo su alcuni giorni della settimana rispetto a quelli previsti per il tempo pieno, troverà applicazione la medesima regola prevista per il tempo parziale verticale. Per ciò che attiene al trattamento economico delle stesse, invece, troverà applicazione il riproporzionamento previsto per il tempo parziale orizzontale, nel senso che esso sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

b) Permessi per motivi personali

Le medesime regole sopra richiamate trovano applicazione anche per i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

Pertanto, al lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale i tre giorni di permesso dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 sono riconosciuti per intero.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, troveranno applicazione le regole del riproporzionamento, come sopra illustrate relativamente al diverso istituto delle ferie.

Al fine di evitare ogni possibile equivoco interpretativo, si deve ricordare anche che al lavoratore a termine non possono essere riconosciuti i permessi retribuiti di cui si tratta, come già evidenziato nell'orientamento applicativo RAL386.

RAL_1791_Orientamenti Applicativi

E' possibile che ad un dipendente in reperibilità sia riconosciuto il rimborso chilometrico nel caso che venga chiamato per intervento nella struttura?

Attualmente, nella vigente disciplina dell'istituto (art.23 del CCNL del 14.9.2000) non esiste alcuna regola espressa su tale particolare profilo.

Infatti, un unico e generico riferimento è contenuto solo nell'art.23, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale: *“In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti”*.

Ad avviso della scrivente Agenzia, pertanto, sulla base della disciplina contrattuale, spetta al singolo ente la definizione delle regole di dettaglio per la gestione dell'istituto.

A tal fine, ciascun ente può predisporre un proprio specifico regolamento o piano “aziendale” (strumenti di stampo privatistico e sicuramente più flessibili del Regolamento degli Uffici e dei Servi o altri, nel quale sono definite le modalità, organizzative ed operative, per la corretta ed efficace applicazione dell'istituto, in coerenza con le finalità dello stesso).

Sotto il profilo più squisitamente gestionale, nel medesimo regolamento, possono essere definite alcune e specifiche misure organizzative, come ad esempio:

- a) i criteri per l'individuazione, in relazione a ciascun area di pronto intervento, del soggetto responsabile abilitato a decidere, in relazione alla situazione determinatasi, se attivare o meno l'intervento del soggetto in reperibilità;
- b) i criteri per la predisposizione, in relazione alle diverse aree di intervento, degli elenchi dei lavoratori in reperibilità da porre a disposizione delle diverse strutture organizzative e, comunque, di chiunque può avere necessità del loro intervento (servizi di sicurezza, dirigenti delle diverse strutture, direttore generale, ecc.), nonché dei mezzi per rintracciarli;
- c) le modalità di messa a disposizione del lavoratore dei mezzi o delle apparecchiature perché lo stesso sia effettivamente reperibile (*ad esempio, al fine di garantire la continuità della reperibilità, la dotazione per tutta la durata della stessa, di uno specifico telefono cellulare di proprietà dell'ente*) oppure la definizione concordata con il lavoratore delle modalità di utilizzo di mezzi o apparecchiature di sua proprietà;
- d) le condizioni per rendere efficace l'intervento a seguito della chiamata, anche attraverso l'approntamento e la messa a disposizione delle strumentazioni (meccaniche, tecnologiche, informatiche, ecc.) a tal fine eventualmente necessarie;
- e) le modalità per la messa a disposizione del lavoratore dei mezzi di trasporto per effettuare l'intervento richiesto, ove necessari, o la definizione concordata con il lavoratore dell'uso di mezzi di trasporto di sua proprietà o anche solo di mezzi di trasporto pubblici, ove questi siano compatibili con i tempi richiesti dall'intervento.

Si coglie l'occasione per ricordare che, comunque, il rimborso delle spese di viaggio sostenute e l'autorizzazione al dipendente ad avvalersi del mezzo proprio, con connesso rimborso chilometrico,

anche con riferimento al trattamento di trasferta (art.41 del CCNL del 14.9.2000), sono state sottoposte a rigorose limitazioni con l'art. 6, comma 12, della legge n.122/2010.

Infatti, con tale norma, il legislatore ha disposto, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.

Per alcune indicazioni per la corretta applicazione dell'art.6, comma 12, della legge n.122/2010, si rinvia alla circolare n.36 del 22 ottobre 2010 ed alla nota prot.n.100169/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze nonché alla delibera n. 8/CONTR/11 del 2011 delle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei Conti.

RAL_1792_Orientamenti Applicativi

E' possibile riconoscere reiteratamente i permessi per il diritto allo studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, al medesimo lavoratore per acquisire più lauree e più qualificazioni professionali, nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro con l'ente?

Le materie oggetto dei corsi di studio in relazione ai quali vengono richiesti i permessi devono essere pertinenti al servizio o almeno di beneficio dell'ente? L'ente può prevedere, in un apposito regolamento concernente la concessione dei permessi per motivi di studio, casi di non concedibilità dei permessi, come, ad esempio, un tetto individuale massimo di autorizzazioni a conseguire, oltre la prima, ulteriori altre lauree o attestati professionali ove i corsi non siano attinenti al profilo professionale del lavoratore richiedente?

Relativamente a tali problematiche, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) come si evince dalla chiara formulazione della clausola contrattuale, l'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ai fini della concessione dei permessi per il diritto allo studio, non prevede in alcun modo limiti massimi a tal fine, nel senso di vincolare cioè il riconoscimento degli stessi a favore del medesimo dipendente, nell'ambito della propria vita lavorativa presso l'amministrazione di appartenenza, alla condizione del non superamento di un predeterminato tetto complessivo di corsi di studio, tra quelli previsti come legittimanti. Quello che rileva, ai fini della concessione, è il rispetto, anno per anno, del numero massimo dei beneficiari (3% del personale in servizio all'inizio di ciascun anno) nonché dei criteri di priorità per l'individuazione dei lavoratori che possono fruire dei permessi commi 4 e 5, del medesimo art.15, commi 4 e 5, del CCNL del 14.9.2000). Si ricorda anche che, sulla base dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, i permessi per il diritto allo studio possono essere concessi "... per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...". Pertanto, sulla base della disciplina contrattuale, la richiamata tutela potrà essere accordata solo qualora si tratti di corsi comunque finalizzati al rilascio di titoli di studio anche universitari o post universitari o comunque riconducibili ad una di quelle altre tipologie ivi espressamente considerate;

b) i permessi per motivi di studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, come evidenziato anche dalla disciplina dettata, in quanto finalizzati esclusivamente all'elevazione culturale e professionale dei singoli lavoratori (sono questi, infatti, a individuare liberamente ed autonomamente i corsi che intendono frequentare, sopportandone i relativi oneri), si distinguono nettamente, sul piano concettuale, dalle attività formative organizzate e programmate dall'ente. Ciò comporta che non deve trattarsi di corsi finalizzati ad un titolo di studio correlato alle mansioni ed

alla professionalità del lavoratore e, quindi, direttamente o indirettamente all'interesse o ai compiti istituzionali dell'ente. Per queste ipotesi, l'ente farà riferimento solo alla generale disciplina in materia di formazione ed aggiornamento professionale, di cui all'art.23 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) una eventuale regolamentazione in materia può certamente essere adottata dall'ente per la definizione delle modalità organizzative e gestionali dell'istituto, ma essa non può estendersi anche alla modifica o alla integrazione sostanziale dei contenuti della disciplina contrattuale, né in senso ampliativo né, a maggior ragione, in senso restrittivo. Interventi modificativi in materia di permessi per motivi di studio non sono consentiti neppure alla contrattazione integrativa.

RAL_1793_Orientamenti Applicativi

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore, inquadrato nella categoria C, posizione economica C5, incaricato di mansioni superiori proprie di un profilo della categoria D, posizione economica D1, come deve essere interpretata la clausola contrattuale (art.8, comma 5, del CCNL del 14.9.2001), secondo la quale: “5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.”?

Relativamente a tale problematica, si ritiene utile richiamare l'orientamento applicativo RAL126 secondo il quale al dipendente, nel caso di svolgimento di mansioni superiori, e per il periodo di svolgimento delle stesse, spetta solo ed esclusivamente il compenso pari alla differenza tra il trattamento economico stipendiale iniziale del profilo rivestito e quello, sempre iniziale, corrispondente al profilo cui sono correlate le mansioni superiori affidate, con esclusione di ogni beneficio economico ulteriore ed aggiuntivo (art.8 del CCNL del 14.9.2000).

Nel caso sottoposto, poiché le mansioni superiori conferite rientrano tra quelle proprie dei profili con trattamento economico iniziale fissato nella posizione economica D1 (profili corrispondenti alla ex VII q.f.), tale particolare compenso si identifica con la differenza tra il trattamento stipendiale iniziale della categoria C, corrispondente alla posizione economica C1, e quello iniziale della categoria D, corrispondente alla posizione economica D1.

Esso viene corrisposto in aggiunta al normale trattamento economico in godimento del dipendente, corrispondente alla posizione economica acquisita dal dipendente nell'ambito della categoria C e all'indennità di comparto prevista per la categoria C.

In relazione a quest'ultima, si ritiene utile precisare, che, come sopra evidenziato, essa non è presa in alcun modo in considerazione ai fini della determinazione del compenso per mansioni superiori, dato che questo è rapportato esclusivamente alla differenza dei trattamenti stipendiali iniziali previsti, rispettivamente, per la categoria di appartenenza del dipendente e per quella superiore cui sono riferite le mansioni affidate al dipendente.

Pertanto, se, ad esempio, il dipendente è inquadrato nella categoria C, posizione economica C5, il compenso pari alla differenza tra il trattamento stipendiale iniziale della categoria C, corrispondente alla posizione economica C1, e quello iniziale della categoria D, corrispondente alla posizione economica D1, si aggiungerà al trattamento economico stipendiale corrispondente alla posizione economica C5.

RAL_1794_Orientamenti Applicativi

A seguito del trasferimento ad un Comune di alcune particolari funzioni regionali, la Regione trasferisce per il disbrigo delle pratiche, annualmente, delle somme. Una parte di queste somme trasferite può essere riconosciuta come incentivo al personale che svolge queste funzioni?

Relativamente a tale problematica, si ritiene opportuno precisare preliminarmente che le fonti di alimentazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, sia di natura stabile che variabile, a parte gli incrementi disposti direttamente dal CCNL, sono solo quelle indicate, espressamente e tassativamente, nell'art.31, commi 2 e 3, del CCNL del 22.1.2004.

Nessuna delle suddette disposizioni legittima, espressamente o implicitamente, la contrattazione integrativa o l'ente (attraverso proprie decisioni e strumenti unilaterali) a prevedere che una quota delle risorse derivanti da proventi o da altri rimborsi comunque provenienti da altre amministrazioni possa essere destinata al finanziamento del trattamento economico accessorio del personale.

Una modalità di finanziamento come quella da voi evidenziata potrebbe ammettersi solo in presenza, a monte, di una fonte legislativa, nazionale o regionale, che la legittima.

Si tratterebbe, infatti, di una ipotesi riconducibile alle previsioni dell'art.15, comma 1, lett. k), del CCNL dell'1.4.1999, che, come è noto, consente di far confluire tra quelle destinate alla contrattazione decentrata integrativa *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*

In proposito, comunque, la scrivente Agenzia ha sempre precisato nei propri orientamenti applicativi che, sulla base della specifica formulazione della clausola contrattuale, possono integrare le disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione integrativa solo quelle risorse che particolari previsioni legislative destinano in modo specifico ed espresso all'incentivazione del personale, secondo le quantità e le modalità stabilite direttamente dalla legge ed a favore dei beneficiari indicati da quest'ultima.

RAL_1712_ Orientamenti Applicativi

E' possibile cumulare le ore presenti nella “banca delle ore” con i riposi giornalieri, di cui all'art.39 del D.Lgs.n.151/2001, con conseguente astensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata?

Relativamente a tale particolare problematica, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che il cumulo sembra potersi ritenere ammissibile in mancanza di disposizioni legali o contrattuali che, espressamente o implicitamente, dispongano diversamente.

A sostegno di quanto detto, con riferimento proprio alla ipotesi di cumulo delle “ore di recupero” – ossia le ore espletate oltre il previsto orario giornaliero di lavoro ed accumulate con il sistema della “banca ore”- con i periodi di riposo per allattamento di cui agli artt. 39 e ss. del D.Lgs.n.151/2001 (T.U. della maternità), si può richiamare anche la circolare 6 settembre 2006, n.95-bis, dell'INPS.

Questa, infatti, affronta, in particolare, il problema se, ai fini della fruizione dei riposi giornalieri della madre, sia possibile considerare le suddette “ore di recupero” come “ore di lavoro effettivo” in altra giornata rispetto a quella di effettuazione delle ore stesse. Secondo il citato INPS, ai fini del diritto ai riposi giornalieri di cui trattasi (e al relativo trattamento economico), va preso a riferimento l'orario giornaliero contrattuale normale – quello, cioè, in astratto previsto - e non l'orario effettivamente prestato in concreto nelle singole giornate.

Da ciò deriva, secondo l'ente previdenziale, che i riposi in questione sono riconoscibili anche laddove la somma delle ore di recupero e delle ore di allattamento esauriscano l'intero orario giornaliero di lavoro comportando di fatto la totale astensione dall'attività lavorativa. Quindi, da quanto affermato nella suddetta circolare, sembrerebbe conseguire l'ammissibilità del cumulo tra riposo giornaliero per allattamento e riposo compensativo, sebbene non venga espressamente sancito un riconoscimento del diritto alla fruizione di tale cumulo.

In relazione alla problematica esposta, poi, si ritiene utile anche procedere ad una lettura congiunta delle disposizioni contenute nelle norme legislative e contrattuali sopra citate. In particolare, l'art. 39, comma 2, del D.Lgs.n.151/2001, prevede che i periodi di riposo per allattamento *“sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro”*.

L'art. 38-bis, comma 4, del CCNL del 14-9.2000 dispone che: *“L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.”*.

La norma contrattuale, quindi, non prevede alcun automatismo di fruizione dei riposi compensativi, ma presuppone sempre una preventiva richiesta del dipendente, al fine di consentire all'ente (dirigente o responsabile del servizio) la valutazione della necessaria compatibilità della stessa con quelle esigenze organizzative e di servizio, che le parti negoziali hanno inteso espressamente salvaguardare.

In materia, si segnala pure che, in merito, all'istituto del riposo compensativo la giurisprudenza della Corte di Cassazione (cfr. sentenze n. 5710/2009 e n. 12328/2009) ha considerato le giornate imputate a tale titolo come l'equivalente di una giornata lavorativa, *“per cui le ore di cui esse si compongono sarebbero di lavoro ordinario e diventano di riposo solo perché già lavorate nei giorni precedenti”*.

Alla luce di quanto detto, sembra potersi affermare che, in presenza di una richiesta di fruizione delle ore di riposo compensativo nella medesima giornata di utilizzo dei riposi per allattamento,

possa ammettersi, in via generale, il cumulo delle due fattispecie, fermo restando che l'ente, nel decidere in merito alla richiesta di concessione dei riposi compensativi, potrà sempre contemperare gli interessi del lavoratore con le proprie esigenze organizzative.

RAL760_ Orientamenti Applicativi

Qual è il metodo per il calcolo dell'indennità di turno?

Nel calcolo della maggiorazione oraria di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 devono essere ricompresi i compensi correlati alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 1, lett. c), dello stesso CCNL (ora art.10, comma 2, lett.c) del CCNL del 9.5.2006)) e più precisamente: la retribuzione iniziale prevista per il profilo assegnato, gli incrementi economici conseguiti per progressione orizzontale, l'indennità integrativa speciale, gli eventuali assegni ad personam a carattere continuativo e non riassorbibile.

Fra questi ultimi non possono essere ricomprese anche le indennità contrattuali come quella di vigilanza o degli asili nido o del personale di ex terza e quarta q.f. in quanto non corrispondono alla nozione tecnica di assegno personale non riassorbibile. A tal proposito richiamiamo l'attenzione sul

contenuto dell'art. 49 del ripetuto CCNL, che fornisce un elenco dettagliato delle voci retributive che compongono la base di calcolo del TFR e alla lett. l) gli "assegni ad personam non riassorbibili" sono indicati come elemento autonomo e distinto da tutte le altre "indennità" contrattuali.

Sono anche esclusi dal computo: la tredicesima mensilità e la retribuzione di posizione, la prima perché non è citata, la seconda perché, pur citata, è corrisposta al personale incaricato delle posizioni organizzative che non può percepire compensi per prestazioni in turno.

RAL538_ Orientamenti Applicativi

In caso di assenza per malattia non retribuita ai sensi dell'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, il dipendente ha diritto a percepire gli assegni per il nucleo familiare?

Il contratto collettivo non contiene espresse disposizioni al riguardo. A nostro avviso, la soluzione deve essere ricercata nella specifica normativa legislativa vigente in materia di assegni per il nucleo familiare.

In proposito, l'art.2, comma 3, del D.L. 69/1988, convertito con modificazioni nella legge n.153/1988, stabilisce che per quanto non previsto dalla nuova normativa in materia di assegno per il nucleo familiare, trovano ancora applicazione le precedenti normative di settore in materia di quote di aggiunta di famiglia e di ogni altro trattamento di famiglia comunque denominato.

In virtù di tale rinvio, secondo un orientamento condiviso dal Ministero dell'Economia, trova ancora applicazione la disciplina dell'art.7, comma 1, del Decreto legislativo luogotenenziale n.722/1945, che, relativamente

all'indennità di carovita ed alle quote di aggiunta di famiglia da esso previste e disciplinate, stabiliva la sospensione o la riduzione del trattamento di famiglia

nella stessa proporzione dello stipendio in occasione di tutte quelle circostanze che davano luogo alla sospensione o alla riduzione dello stipendio stesso.

Pertanto, nel caso sottoposto, poiché il dipendente sta beneficiando del periodo di malattia per il quale non è prevista la corresponsione di alcuna retribuzione, lo stesso non potrà neppure percepire gli assegni per il nucleo familiare.

Roma 19 ottobre 2015

Il Coordinatore Nazionale UILPA Dogane e Monopoli
Raffaele Procopio