MODULARIO
P.I. - 170

Mod. 89 (Servizio Generale)

Ministero della Pubblica Istruzione

Direzione Generale del Personale e degli Affari Generali ed Amministrativi - Div. II

Prot. n. 1871

Roma, 26 LUG. 1995

AI DIRETTORI GENERALI

AI CAPI DEGLI ISPETTORATI

AL CAPO DEL SERVIZIO SCUOLA MATERNA
- S E D E -

AI PROVVEDITORI AGLI STUDI

AI SOVRINTENDENTI SCOLASTICI
- LORO SEDI -

AI DIRIGENTI DELLE DIVISIONI IV - X E
DELL'UFFICIO I DI RAGIONERIA
- N.D.G. -

e, p.c. ALL'UFFICIO DI GABINETTO
- S E D E -

OGGETTO: Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Ministeri. ARAN. Note illustrative su clausole contrattuali.

E' qui pervenuta la nota dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), datata 26.6.1995, prot. n. 2350, con la quale si forniscono, in relazione a quesiti formulati da parte di singole Amministrazioni su aspetti non controversi, chiarimenti riguardo ad alcune norme del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai fini di una corretta applicazione delle clausole contrattuali, si trasmette in allegato la suddetta nota illustrativa n. 2350 del 26.6.1995.

IL DIRETTORE GENERALE

SF/ar
rif. a5/contratt

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

REPUBBLICA ITALIANA

Mod. 1 con.

A. R A. N.

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Servizio Contrattazione

Roma 26 GIU. 1995

Prot. 2350
(da citare nella risposta)

A tutte le Amministrazioni centrali dello Stato

LORO SEDI

e, p.c., Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

ROMA

MINISTERO P.I. DIR PERS.
001971 - 26 VII 95
DIVISIONE II

Al Ministero del Tesoro - Ragioneria Generale dello Stato
- IGOP
- IGAG

ROMA

Oggetto : CCNL comparto Ministeri: note illustrative sulle clausole contrattuali.

Come già tempestivamente comunicato a tutte le Amministrazioni interessate e ulteriormente puntualizzato in occasione della riunione dei Direttori Generali del Personale svoltasi presso l'ARAN in data 7 giugno u.s., con effetto dalla data del 17 maggio 1995 è divenuto efficace e vincolante per le parti il CCNL relativo al personale del comparto Ministeri, successivamente pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.63 del 30 maggio 1995.

Da parte di singole amministrazioni, anche in occasione della predetta riunione, sono state rivolte all'ARAN richieste di illustrazione di clausole contrattuali ai fini di una corretta applicazione delle medesime.

Fermo restando che per l'interpretazione di clausole controverse occorrerà attivare la procedura prevista dall'art. 13 del CCNL per definire consensualmente - e cioè attraverso un apposito accordo tra l' A.R.A.N. e le Organizzazioni sindacali stipulanti - si forniscono, in relazione a un primo gruppo di quesiti che non involgono aspetti controversi, i chiarimenti che seguono, relativi alle norme del CCNL che ne costituiscono oggetto.

Art.16 - Ferie.

a) Utilizzo delle ferie residue 1994

In prima applicazione la fruizione delle ferie residue di pertinenza dell'anno 1994, considerato lo slittamento dei tempi di conclusione della fase negoziale oltre il 30 aprile, data stabilita dall'art. 16 e valevole a regime come termine per l'utilizzo del periodo feriale dell'anno precedente non goduto per motivi personali, può essere consentita entro il 30 giugno 1995 e cioè entro lo stesso termine fissato per le ferie rinviate in relazione a indifferibili esigenze di servizio.

Via del Corso n.476 - 00186 ROMA - Tel. 06 / 32483.275 - Fax 06 / 32483.204 - C.F. 97104250580

b) Determinazione delle ferie spettanti in caso di rapporto a tempo parziale con durata della prestazione non pari al 50% di quella prevista per il tempo pieno

Come chiaramente specificato dall'art. 15, comma 10, i dipendenti con rapporto a tempo parziale orizzontale - e cioè con prestazione (ridotta) distribuita su tutte le giornate lavorative - hanno diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, ovviamente con retribuzione proporzionata alla durata della prestazione lavorativa corrispondente alla tipologia prescelta.

Invece, per i dipendenti con rapporto a tempo parziale verticale - e cioè con prestazione articolata su determinati giorni della settimana o del mese ovvero su determinati periodi dell'anno - il numero dei giorni di ferie spettante è determinato riducendo il numero di giorni spettanti al personale a tempo pieno in proporzione al numero di giornate lavorative previste per il particolare tipo di rapporto rispetto al tempo pieno. Così, ad esempio, il dipendente a tempo parziale verticale con un numero di giornate lavorative, comunque distribuita, pari al 30% di quelle previste per il dipendente a tempo pieno (e corrispondente riduzione della quantità della prestazione lavorativa complessiva), avrà diritto ogni anno a un numero di giorni di ferie pari al 30 % del periodo standard.

Art.17 - Festività: recupero della festività del "Santo Patrono"

Circa le modalità di recupero della festività del Santo Patrono nel caso di mancata fruizione per motivi di servizio, si conferma che, nel caso in questione, la ricorrenza deve essere fruita come riposo compensativo in altri giorni lavorativi, in analogia a quanto previsto per la mancata fruizione del riposo domenicale regolato dall'art.17 del CCNL.

Art. 18 - Permessi retribuiti per maternità: coordinamento con eventuale pregressa fruizione di congedi straordinari per lo stesso motivo.

In correlazione con la soppressione dell'istituto del congedo straordinario, il CCNL si è fatto carico della necessità di salvaguardare, all'interno del quadro complessivamente limitativo per la generalità del personale della disciplina dei permessi retribuiti, un livello di trattamento delle lavoratrici madri (e dei lavoratori padri) che tenesse conto del precedente regime, rispetto al quale la norma dell'art.18 risulta certamente meno favorevole.

Ciò premesso, va considerato che, essendo la finalità della disciplina delle assenze per maternità quella di garantire un delimitato periodo retribuito, che il CCNL fissa ora in trenta giorni, nell'ambito di ciascun anno, deve escludersi, per il dipendente che abbia già superato detto limite per effetto di precedenti congedi straordinari, la possibilità di fruire di ulteriori permessi.

Art.20 - Permessi brevi: fasce orarie per il recupero.

Il recupero dei permessi deve aver luogo, allo stato, nelle fasce orarie previste nell'ambito delle modalità vigenti, salvo la possibilità di ridefinire anche tali modalità in sede di esame congiunto con le OO.SS. in materia di orario di lavoro.

Art.21-Assenze per malattia:

a) Rimborso delle spese di degenza per cause di servizio.

Gli articoli da 42 a 46 del D.P.R. n.686/1957, relativi alla procedura per ottenere il rimborso delle spese sostenute per curare malattie dipendenti da causa di servizio, non sono

ricompresi tra le norme disapplicate dall'art. 43 del CCNL. Ne consegue che tali disposizioni devono ritenersi applicabili, così come la legge 27/7/1962 n.116 e il D.P.C.M. del 5/7/1965, del pari non disapplicati.

b) Espletamento dei controlli.

L'art 21, comma 10, del CCNL abilita in sostanza l'Amministrazione a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, controllo che l'Amministrazione stessa svolgerà sulla base delle proprie esigenze funzionali e organizzative.

Qualora il dipendente risulti assente alla visita di controllo, continua a trovare applicazione la normativa vigente in materia, che il CCNL ha lasciato impregiudicata. La verifica della permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante la malattia è regolata dal comma 13 dello stesso art. 21, che rinvia per le modalità alle vigenti disposizioni di legge, in sostanza rimettendo alle competenti UU.SS.LL. l'espletamento del controllo in parola.

c) Decorrenza del periodo di conservazione del posto in caso di malattia .

Sul punto è stato posto il quesito se la decorrenza del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2, debba essere comunque individuata nella data di stipula del CCNL, con azzeramento delle assenze verificatesi nei periodi precedenti, ovvero se queste ultime, già ricadenti sotto la previgente disciplina dei congedi e delle aspettative, debbano sommarsi alle assenze iniziate successivamente alla stipula del contratto.

La questione è risolta dall'ultimo comma dello stesso art.21, laddove è chiaramente precisato che il nuovo regime si applica soltanto alle assenze iniziate successivamente alla data di stipulazione del CCNL - "data dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1" - e a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano oltre tale data.

Delle altre assenze precedenti alla stipula del CCNL non dovrà, pertanto, tenersi conto né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né a quelli della determinazione del trattamento economico spettante.

d) Cumulo di aspettative

E' stato chiesto di conoscere se, in relazione al mantenimento dell'istituto dell'aspettativa per motivi di famiglia previsto dall'art. 69 del DPR 10 gennaio 1957, n.3 debba considerarsi tuttora operante una normativa sul "cumulo delle aspettative", quale quella contemplata dall'art. 70 del predetto DPR n.3/1957, tenuto conto che tale articolo, a differenza del precedente, è espressamente richiamato tra le norme disapplicate dall'art. 43, comma 1, lett.n), del CCNL.

Al riguardo va anzitutto precisato che la disapplicazione prevista dal citato art. 43 deve intendersi riferita alla parte in cui esso si riferisce all'"aspettativa per malattia" - istituto non più contemplato dalla nuova disciplina delle assenze per malattia che il CCNL ha mutuato dalla contrattistica privata e che prevede il diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi a retribuzione progressivamente differenziata e, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo di diciotto mesi senza retribuzione - e alle interconnessioni tra tale tipo di aspettativa e quella per motivi di famiglia.

Deve invece ritenersi tuttora operante, perchè funzionale al contenuto dell'art.69 e necessario ai fini dell'operatività dello stesso, il meccanismo previsto dal primo periodo del comma 1 dell'art.

70 in discorso per il computo di più aspettative per motivi di famiglia agli effetti della determinazione del limite massimo di durata stabilito dall'articolo precedente.

L'eliminazione, per effetto del venir meno della seconda causale di aspettativa cui era ricollegata la previsione di un limite massimo complessivo di durata, del preesistente coordinamento tra le aspettative per motivi di famiglia e le assenze per malattia, ora non più riconducibili alla fattispecie dell'aspettativa, porrà le amministrazioni nella necessità di fare un uso appropriato delle discrezionalità ad esse riconosciuta per la concessione delle prime. In sostanza il limite massimo di un anno previsto dall'art. 69 sopra richiamato andrebbe correttamente rispettato con riferimento all'ambito temporale di un triennio, così da rendere l'operatività dell'istituto funzionalmente compatibile con la nuova disciplina delle assenze per malattia, che sviluppa in un arco di tre anni la durata complessiva del periodo di conservazione del posto.

Art.24 - Sanzioni e procedure disciplinari:

a) entrata in vigore del nuovo Codice disciplinare

L'operatività del nuovo Codice disciplinare contemplato dall'art. 25 del CCNL è subordinata alla preventiva pubblicizzazione dello stesso secondo quanto previsto dal medesimo art. 25, comma 10. Tale adempimento, per giurisprudenza costante, è richiesto a pena di nullità delle norme in materia. Dall'attuazione di tale obbligo, cui le Amministrazioni debbono procedere, qualora non vi avessero già provveduto, senza alcun indugio, decorre l'applicazione di tutte le disposizioni che fanno parte del Codice disciplinare.

b) individuazione dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Il nuovo procedimento disciplinare previsto dal CCNL presuppone l'avvenuta attuazione dell'obbligo per le Amministrazioni, sancito dall'art.59, comma 4, del D. lgs. n.29 del 1993, di procedere all'individuazione, secondo i rispettivi ordinamenti, dell'"ufficio competente per i procedimenti disciplinari": obbligo al quale le Amministrazioni non possono sottrarsi e che va assolto nell'ambito delle scelte organizzative rimesse alle Amministrazioni stesse.

c) mancato inserimento degli artt. da 100 a 123 del DPR 10 gennaio 1957, n.3 tra le norme disapplicate dall'art.43 del CCNL

Il mancato inserimento tra le norme disapplicate dal CCNL è da ricollegarsi alla disposizione dell'art. 74, comma 3, del D.lgs. n.29 del 1993, che ha direttamente disapplicato le norme in questione, e le norme a quelle collegate, "a far tempo dalla data di stipulazione del primo CCNL".

Art..34 -Disciplina della retribuzione accessoria.

a) Indennità spettante a personale comandato.

Al personale in posizione di comando o di fuori ruolo va corrisposta l'indennità dell'amministrazione presso cui il dipendente presta servizio e non quella dell'amministrazione di appartenenza. Tale impostazione corrisponde alla effettiva volontà delle parti sottostante alle clausole contrattuali relative a tale istituto.

5

b) Spettanza o meno della retribuzione accessoria in caso di fruizione di permessi retribuiti.

La questione trova risposta nella tabella Allegato B al CCNL, nella quale, ad esplicazione dell'art. 34, comma 2, viene puntualizzato (comma 3) che i compensi incentivanti derivanti dal Fondo per la produttività collettiva e dal Fondo per la qualità della prestazione individuale "non competono in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1": tra queste sono espressamente ricompresi i permessi retribuiti di cui all'art.18. Al contrario, nell'ipotesi in questione spetta l'indennità di amministrazione, secondo quanto espressamente convenuto tra le parti.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti man mano che le questioni verranno prospettate ed esaminate e che le problematiche implicanti accordi interpretativi tra ARAN e Organizzazioni sindacali verranno definite nella sede competente.

Il Presidente
Prof. Carlo Dell'Aringa