

01/07/2015 -

Con una nota un Comune ha formulato taluni quesiti relativi: all'orario flessibile, al ricollocamento del personale delle Province, alle ferie pregresse, alle assunzioni a tempo determinato con utilizzo delle graduatorie vigenti ed infine alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette. Riguardo al primo quesito si rappresenta che l'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 nel disciplinare l'orario di lavoro, prevede che lo stesso è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le organizzazioni sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti, tra cui il Dlgs 66/2003 e ss.mm.ii. Il medesimo articolo, inoltre, stabilisce che l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e che l'articolazione di detto orario è determinata, previo esame con le OO.SS., dai dirigenti responsabili al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti. Il comma 4 dello stesso art. 17, infine, dispone che la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità da attuarsi anche mediante l'utilizzo di diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono coesistere. Tra i diversi sistemi, il medesimo comma 4, prevede quello relativo all'orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento. Dalla richiamata normativa, si evince, pertanto, che mentre l'orario di servizio attiene alla scelta dell'ente in materia di erogazione dei servizi istituzionali ed è pertanto affidato alla scelta degli organi politici, l'orario di lavoro attiene all'organizzazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti ed è affidato ai dirigenti delle singole strutture, che provvederanno in relazione alla funzionalità del servizio e secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività istituzionale. Per quanto attiene all'ulteriore questione, correlata al primo quesito, concernente le assenze per ferie o malattia avvenute nell'ambito del giorno scelto dal dipendente per l'effettuazione del recupero delle 4 ore, giova evidenziare che, secondo l'orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica le giornate di assenza per qualsiasi causa sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi anche se si verificano in un giorno stabilito per il recupero pomeridiano, trattandosi di normali assenze in normali giorni di lavoro. Va da sé che per le eventuali malattie codesto ente potrà attivare le procedure di accertamento previste dalla vigente legislazione. Relativamente al secondo quesito si rappresenta che la materia è di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica cui, pertanto, andrà rivolto, da parte di codesto Comune, apposito quesito. Per quanto riguarda il terzo quesito si evidenzia che l'istituto delle ferie è disciplinato dall'art. 18 del richiamato CCNL 6.7.1995. In particolare, il comma 15, di detto articolo dispone che il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13 dello stesso art. 18. Pertanto, nel caso in cui, come nella fattispecie in esame, non sia stato possibile il godimento delle ferie pregresse, a causa della fruizione del congedo ex art. 42, comma 5, del DLGS 151/2001, sembrerebbe possibile, analogamente a quanto previsto dal citato comma 15, fruire delle ferie successivamente, previa autorizzazione del dirigente, tenuto conto che le ferie costituiscono un diritto costituzionalmente garantito. Relativamente al quarto e quinto quesito si rappresenta, in via generale, che l'art. 4 del Dlgs 368/2001 prevede che il contratto a tempo determinato abbia una durata, comprensiva di rinnovi e proroghe, di 36 mesi. Il successivo comma 4 bis, dello stesso art. 4, consente alle parti – raggiunto il limite dei 36 mesi - di stipulare un ulteriore successivo contratto a termine, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente e con l'assistenza di un rappresentante delle OO.SS. comparativamente rappresentative a livello nazionale. Per l'utilizzo delle graduatorie si rileva che con le modifiche apportate all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, ad opera del D.L. n. 101/2013 convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, ed in particolare con la disposizione recata dal comma 2, è stato stabilito che anche per le assunzioni a tempo determinato vengano utilizzate le graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. La ratio della norma è esplicitata chiaramente nella frase "per prevenire fenomeni di precariato". Peraltro, la norma, non opera esclusioni, facendo generico riferimento a graduatorie per concorsi pubblici. Nel caso non si disponga delle cennate graduatorie lo stesso comma prevede la possibilità di ricorrere all'applicazione dell'art. 3, comma 61, terzo periodo della legge 24.12.2003, n. 350; quindi nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti, l'Ente può utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, previo accordo tra le amministrazioni interessate, accordo che può concludersi anche dopo la pubblicazione della graduatoria. La circolare n. 5/2013, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla corretta applicazione dell'art. 4, del D.L. n. 101/2013, chiarisce, al punto 2, che le graduatorie vigenti relative a procedure concorsuali a tempo determinato possono essere utilizzate solo a favore dei vincitori, restando precluso lo scorrimento per gli idonei. Inoltre, la medesima circolare evidenzia che l'utilizzo delle graduatorie può avvenire solamente per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere.

In merito all'ultimo quesito posto, si rappresenta in via generale che la spesa sostenuta per l'eventuale assunzione di personale appartenente alle categorie protette non rientra tra le componenti da considerare

per la determinazione della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, come indicato nella sezione quinta, punto 6.3, della deliberazione della Corte dei Conti n. 11/2014. Per completezza di informazione giova evidenziare che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la nota operativa n. 73731 del 30.12.2014 in materia di compilazione del prospetto informativo e di computo della quota d'obbligo ai sensi della legge 68/1999.

Fonte: Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali