

La contrattazione integrativa ed in particolare le corrette modalità di incremento delle risorse decentrate, in attuazione delle previsioni dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999. La possibilità di utilizzare un dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un servizio di reperibilità.

Quali sono le corrette modalità applicative dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, concernenti la possibilità di incrementare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendo nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa?

Relativamente alle modalità applicative delle previsioni dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, si reputa opportuno evidenziare, in via preliminare, che l'incremento delle risorse decentrate variabili ivi previsto, nella misura massima dell'1,2% del monte salari relativo al 1997, non ha carattere obbligatorio ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, le proprie condizioni di bilancio e la propria capacità di spesa.

Le finalità ed i presupposti applicativi, che rappresentano il fondamento giustificativo di tale disciplina, sono specifici e diversi rispetto a quelli stabiliti per l'attuazione delle previsioni dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

In base alla disciplina contrattuale, la condizione per l'applicazione dell'incremento di cui si tratta è rappresentata dall'accertamento preventivo da parte del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva (sotto tale ultimo aspetto la disciplina è simile a quella del successivo art.15, comma 5, del medesimo CCNL dell'1.4.1999).

Si tratta di aspetti rimessi integralmente alle autonome valutazioni e decisioni degli enti.

Quello che rileva è che:

- a) lo stanziamento, nel limite massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, avvenga sempre in via preventiva rispetto all'anno di riferimento della contrattazione integrativa; pertanto, si esclude ogni possibilità di applicazione retroattivo di tale previsione;

- b) siano certificati, con precisa assunzione di responsabilità, dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione la sussistenza ed il rispetto dei presupposti e delle condizioni previsti dalla disciplina contrattuale, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento.

Si deve ricordare anche che:

- a) tutte le risorse destinate a sostenere gli oneri (obbligatori e facoltativi) dei contratti collettivi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);

- b) le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale. Infatti, la disciplina contrattuale in materia di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa (come appunto l'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999) non autorizzano in alcun modo (né del resto potrebbero autorizzare) deroghe alle norme delle leggi finanziarie, di natura imperativa, relative al Patto di stabilità o al contenimento della spesa del personale. Tale posizione interpretativa trova riscontro nei pareri e nelle decisioni giurisdizionali della Corte dei conti;

- c) deve comunque essere rispettato anche il generale vincolo in materia di risorse decentrate stabilito dall'art.9, comma 2-bis, della legge n. 122/2010.

Un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere inserito in un servizio di reperibilità?

Sullo specifico punto dell'inserimento di lavoratori a tempo parziale in servizi di reperibilità si ritiene che, attualmente, in assenza di espresse previsioni in senso contrario e tenuto conto di quanto affermato dall'art.6, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, non vi sia una incompatibilità assoluta tra reperibilità e rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.

Tuttavia, tenuto conto che la reperibilità è spesso seguita dalla prestazione di attività lavorativa, attività che nel caso del tempo parziale orizzontale dovrebbe essere ricondotta alla fattispecie del "lavoro aggiuntivo", la reale applicabilità dell'istituto della reperibilità a detto personale risulta, di fatto, abbastanza problematica.

Gli elementi da considerare, in tale prospettiva, sono i seguenti (vista la possibilità che la reperibilità sia seguita da prestazione di "lavoro aggiuntivo" o di lavoro straordinario, nel caso del tempo parziale verticale):

- a) il lavoratore chiede la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale per ridurre il numero delle ore di lavoro e l'ente lo inserisce in un modello di organizzazione del lavoro – la reperibilità – che, comunque, può comportare un numero di ore ulteriori ed aggiuntive rispetto alle prestazioni ordinarie;
- b) infatti, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, nel contratto individuale che a tal fine deve essere stipulato, sono indicate la minore durata dell'orario di lavoro, rispetto al tempo pieno, nonché la articolazione e distribuzione dello stesso;
- c) pertanto, proprio perché, nell'ambito della reperibilità, il dipendente può essere anche chiamato a rendere effettivamente la prestazione lavorativa, ove ciò accadesse si determinerebbe un necessario superamento di quanto le parti hanno già concordato in sede di contratto individuale;
- d) in altri termini, nel momento in cui decide di collocare in reperibilità il dipendente,

l'ente già è consapevole della possibilità di superamento dell'orario di lavoro ridotto ordinario e della conseguente necessità di ricorrere al lavoro aggiuntivo o straordinario, a seconda che si tratti di tempo parziale orizzontale o verticale;

e) il ricorso ai lavoratori a tempo parziale potrebbe essere giustificato solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvisate (così come previsto dall'art.6, comma 3 del CCNL del 14.9.2000);

f) per inserire un lavoratore a tempo parziale in un turno di reperibilità sarebbe necessario ottenere il suo previo assenso (così come previsto dall'art.6, comma 2 del CCNL del 14.9.2000);

g) non si potrebbero comunque superare, attraverso le prestazioni su chiamata, i limiti stabiliti nell'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

h) relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, si deve anche ricordare che le prestazioni di lavoro straordinario sono possibili solo nei giorni in cui è previsto che il lavoratore debba rendere la prestazione lavorativa (pertanto, se il dipendente, per effetto del rapporto a tempo parziale di tipo verticale, non è tenuto a rendere alcuna prestazione lavorativa in alcune giornate della settimana o in alcuni periodi dell'anno, non può essere chiamato a rendere prestazioni di lavoro straordinario in quelle stesse giornate; conseguentemente, lo stesso non potrebbe in alcun modo rendere prestazioni in quella medesima giornata neppure a seguito del collocamento in reperibilità, senza che si determini una violazione della disciplina del CCNL);

i) l'operazione potrebbe avere un costo complessivamente più elevato: infatti, in caso di chiamata, le ore di lavoro aggiuntivo (nel caso del tempo parziale orizzontale) dovrebbero essere retribuite ai sensi dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 e quindi con una maggiorazione calcolata sulla retribuzione globale di fatto, ove siano violati i limiti quantitativi stabiliti dall'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000. Ugualmente è prevista una più alta maggiorazione del compenso per lavoro straordinario (al 50%) per il caso di superamento dei limiti massimi consentiti nell'ipotesi di tempo parziale verticale.

Proprio per tali aspetti, a prescindere dalla ammissibilità giuridica, si sono sempre nutrite delle perplessità sulla effettiva possibilità di collocare in turni di reperibilità dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale.

Su di un piano generale e teorico, poi, si deve osservare che non vi sono limiti alla durata dell'eventuale periodo di reperibilità per il personale a tempo parziale, dato che la reperibilità non rappresenta una mansione ma solo un obbligo accessorio del lavoratore.

Non trattandosi di prestazione lavorativa, non si pone, pertanto, un problema di riproporzionamento della durata della stessa, in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro.

I problemi attengono, invece, come sopra si è detto, solo con riferimento alle prestazioni lavorative che potrebbero essere effettivamente richieste al dipendente nell'ambito della reperibilità.

Relativamente all'entità dell'indennità di reperibilità, si ritiene che questa, come definita nell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, non debba essere riproporzionata in relazione alla durata prevista dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale, con stabilito in generale dall'art.6, comma 9, del medesimo CCNL del 14.9.2000.

Infatti, la suddetta indennità viene quantificata solo con esclusivo riferimento alla durata del periodo di reperibilità, senza alcun riferimento, diretto o indiretto, anche alla durata della prestazione lavorativa settimanale del dipendente.

soloperto@aranagenzia.it