



**Coordinamento MiBACT**

via del Collegio Romano, 27 - 00186 Roma

tel. 06 672323361 - 06 6792933

[beniculturali@uilpa.it](mailto:beniculturali@uilpa.it)

## UILPA INFORMA

A Tutti i Responsabili UILPA – BACT

Alle R.S.U.

A Tutti i lavoratori

**LORO SEDI**

# **ARAN:**

## **Indennità aggiuntive per il responsabile della sicurezza – Orientamento Aran**

### **Orientamenti applicativi ARAN 18/11/2016 n. RAL 1888**

**Ad un dipendente, che già percepisce l'indennità di funzione per le responsabilità allo stesso affidate, può essere riconosciuto un compenso aggiuntivo ove gli sia stato conferito anche l'incarico di responsabile della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro?**  
La problematica sembra attenersi alla possibilità o meno di riconoscere un compenso aggiuntivo, connesso allo svolgimento di una specifica attività (con connessa assunzione di responsabilità), ad un lavoratore che già percepisce una indennità di funzione.

Ove questa si identifichi con la retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa, trattandosi di un lavoratore cui sia stato conferito un tale incarico, la scrivente Agenzia non può che richiamare le proprie precedenti e consolidate indicazioni in materia, secondo le quali, tenuto conto del carattere assorbente ed onnicomprensivo del trattamento economico previsto per i titolari di posizione organizzativa, rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato, secondo le previsioni dell'art.10 del CCNL del 31.3.1999, in aggiunta allo stesso, i dipendenti incaricati di p. o. possono percepire solo quegli emolumenti espressamente previsti ed ammessi dalla contrattazione collettiva nazionale. In proposito, infatti, si ricorda che il citato art.10 CCNL del 31.3.1999 ha chiaramente affermato che la retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale incaricato delle posizioni organizzative assorbe e ricomprende ogni trattamento accessorio, ivi compreso quello per lavoro straordinario (art. 10, comma 1). Pertanto, sulla base

delle diverse disposizioni contrattuali succedutesi nel tempo ed ancora vigenti, gli ulteriori compensi che possono essere erogati ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono solo:

- a) i compensi connessi agli incarichi di progettazione, ai sensi dell'art.92 del D.Lgs.n.163/2006 (ora occorre fare riferimento alle previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50/2016);
- b) i compensi per i professionisti legali, ai sensi dell'art.27 CCNL del 14.9.2000 (in materia occorre tenere conto delle disposizioni dell'art.9 del D.L. n.90/2014, convertito dalla legge n.114/2014);
- c) i compensi per lo straordinario elettorale e dei compensi ISTAT, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
- d) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), della Legge n.556/1996, spese del giudizio, ai sensi dell'art.8, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- f) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.16 del CCNL del 5.10.2001;
- g) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004;
- h) i compensi (art.6 del CCNL del 9.5.2006) connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n.326/2003.

Pertanto, poiché solo la fonte negoziale nazionale può introdurre regole ed eccezioni alle prescrizioni da essa stessa precedentemente stabilite, si esclude, in modo assoluto, che, al di fuori di quelli sopra indicati, ai titolari di posizione organizzativa, possano essere legittimamente attribuiti altri ed ulteriori compensi, in mancanza di una espressa clausola contrattuale legittimante. A sostegno ulteriore di tale lettura interpretativa, si evidenzia che la medesima problematica, da ultimo, si era proposta anche per gli incentivi dalla Legge n.326/2003, relativi alle attività istruttorie, da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, connesse al condono edilizio. In relazione al caso prospettato, si ritiene opportuno anche ricordare che un ente, in presenza di nuove attività, funzioni o responsabilità attribuite ad una posizione organizzativa, potrebbe certamente decidere di procedere, eventualmente, alla ridefinizione del valore economico precedentemente attribuito alla relativa retribuzione di posizione, ma sempre entro i limiti massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale e nel rispetto delle medesime regole già adottate ed applicate in materia di graduazione delle funzioni delle posizioni organizzative. L'ente, comunque, deve prima valutare se ci sono le condizioni economiche per sopportare il maggior onere finanziario correlato all'eventuale modifica incrementale del valore della retribuzione di posizione e solo dopo aver accertato tale potenzialità (nel rispetto dei vincoli legislativi vigenti: patto di stabilità; obblighi di contenimento della spesa di personale; possibili limiti derivanti dall'art.1, comma 236, della legge n.208/2015), potrà decidere la nuova graduazione della posizione organizzativa e corrispondere il nuovo importo della retribuzione di posizione. In sostanza, la ridefinizione del valore della retribuzione della singola posizione organizzativa è possibile, ma sempre, si ribadisce, nel rispetto degli esiti della procedura obbligatoria di pesatura delle funzioni e delle responsabilità di competenza della stessa. Ove, le maggiori competenze della posizione organizzativa di cui si tratta, poi, ad esempio, fossero sottratte ad altre posizioni organizzative, in tal caso, si dovrebbe ipotizzare anche una riduzione della retribuzione di posizione di queste ultime, sempre sulla base delle risultanze del sistema di graduazione adottato.

Se, invece, "l'indennità di funzione" da voi richiamata non si identifica con la retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa ma con quella di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, allora il conferimento di altra indennità della

stessa tipologia per il nuovo incarico sarà possibile ma solo nei limiti consentiti dalla regola generale in materia di cumulo di più trattamenti economici accessori in capo al medesimo lavoratore.

In base a questa, infatti, il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura “accessoria”, solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

Quindi, sul specifico del possibile cumulo di compensi ex art.17, comma 2, lett. f), la soluzione evidentemente dipende dalla natura e dalle caratteristiche degli incarichi cui sono correlati cui si tratta (sotto il profilo dell’impegno richiesto al dipendente anche sotto il profilo temporale), così come individuati in sede di contrattazione decentrata integrativa e dalle specifiche regole ivi adottate.

Potrebbero nutrirsi perplessità, in queste ipotesi di cumulo, sulla erogazione piena del compenso di cui si tratta a favore di un dipendente che dedichi allo svolgimento dello stesso solo parte del suo tempo di lavoro, per l’inevitabile disparità che si verrebbe a creare in presenza di altro personale che percepirebbe lo stesso ammontare ma in relazione al suo intero tempo di lavoro.

## **Indennità di maneggio valori e specifiche responsabilità – Orientamento ARAN**

### **RAL\_1880\_Orientamenti Applicativi**

**E’ compatibile l’erogazione dell’indennità di maneggio valori, di cui all’art.36 del CCNL del 14.9.2000, con quella per specifiche responsabilità, di cui all’art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell’1.4.1999, prevista in un massimo di € 2500 oppure quest’ultima deve ritenersi onnicomprensiva?**

Relativamente alla specifica problematica della eventuale cumulabilità dell’indennità di maneggio valori con l’indennità prevista dall’art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell’1.4.1999, si deve ricordare che, in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, il principio generale è che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura “accessoria”, solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

Alla luce di tale principio e delle caratteristiche dei compensi che vengono in considerazione deve essere valutata ogni problematica relativa alla loro eventuale cumulabilità.

Ciò vale anche per il caso dell'indennità di maneggio valori e dell'altra indennità di cui si tratta, per le quali occorre, evidentemente, tenere conto della loro natura e delle ragioni giustificative del loro riconoscimento.

Pertanto, solo ove fosse possibile dimostrare la sussistenza effettiva di diverse causali giustificative dell'erogazione dei due compensi, il cumulo potrebbe ritenersi ammissibile.

## **FERIE - Orientamento Aran**

### **RAL\_1889\_Orientamenti Applicativi**

**Una lavoratrice, avente diritto a 32 giorni di ferie annue, fruisce di diversi e lunghi periodi di congedo retribuito, di cui all'art.42, comma 5, del D.Lfs.n.15/2001, durante i quali non maturano ferie.**

**In alcuni mesi la lavoratrice si è avvalsa di più di 15 giorni di congedo.**

**Come deve essere calcolato il numero di giorni di ferie annuali effettivamente spettanti alla lavoratrice? In particolare, in relazione ai mesi in cui ha fruito di più di 15 giorni di congedo, si deve procedere alla decurtazione di 2,6 giorni di ferie?**

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica della determinazione dei giorni di ferie maturati mensilmente dal dipendente, in presenza nel mese di periodi di assenza dal lavoro non utili a tal fine, come già evidenziato in precedenti orientamenti applicativi, l'avviso della scrivente Agenzia, in generale, è nel senso che, in mancanza di una regola contrattuale espressa, una possibile soluzione, sulla base dei consueti principi di logica e ragionevolezza, potrebbe essere quella di applicare in materia un principio di stretta proporzionalità.

In altri termini, si dovrebbe procedere alla individuazione della quantità delle ferie spettanti per mese, tenendo conto dell'incidenza in ciascuno di essi degli eventuali periodi di assenza che non danno luogo a maturazione di ferie.

I valori di riferimento delle ferie rapportate a mese ordinariamente sono:

- a) 2.66 giorni di ferie mensili in regime di settimana lunga;
- b) 2.33 giorni di ferie mensili in regime di settimana corta.

Poiché dalla richiesta di parere sembra venire in considerazione una lavoratrice con orario articolato su sei giorni, per calcolare i giorni di ferie da decurtare, si potrebbe applicare il seguente metodo di calcolo proporzionale, tenendo presente che per ogni mese di servizio pieno si maturano 2,66 giorni di ferie, e cioè  $2,66 : 30 = x : (30-y)$ .

La y corrisponde al numero di giorni corrisponde al numero di giorni di congedo o di altro istituto non retribuiti del mese, compresi quelli eventualmente cadenti di domenica, ove previsto nella disciplina dell'istituto (a tal fine si fa riferimento convenzionalmente ad un mese di 30 giorni).

La x , invece, rappresenta il minor numero di giorni di ferie maturati nel mese nel quale sono state effettuate le assenze.

Tale risultato potrà essere sommato, in seguito, a quelli eventuali concernenti altri mesi, ove siano intervenute analoghe assenze non utili a ferie, che hanno ugualmente determinato resti frazionari (soprattutto nei casi di assenze di pochi giorni), in modo da consentire al dipendente il recupero degli stessi, ove raggiungano l'unità, ai fini della conseguente maturazione di giorni di ferie in misura esattamente corrispondente al servizio prestato (evitandosi così anche un eccessivo ricorso agli arrotondamenti).

## **Festività Santo Patrono – Orientamento ARAN**

**AGF\_079\_Orientamenti Applicativi**

**E' possibile recuperare la festività del Santo Patrono di cui il dipendente non abbia fruito, in quanto assente per malattia?**

In merito alla questione in esame, si rappresenta che la disciplina delle festività, contenuta nell'art. 45 del CCNL del 28 maggio 2004, non prevede alcuna forma di recupero della festività del Santo Patrono, che sia ricompresa in un periodo di assenza per malattia. In tale ipotesi, quindi, il dipendente che non abbia usufruito della ricorrenza del Santo Patrono non potrà imputare una successiva giornata di assenza dal servizio alla fruizione della festività non goduta.

Roma, 9 marzo 2017

La Segreteria Nazionale UILPA BACT