

1/0  
"Gestione degli  
assenti" c. 1/1/23  
del 13/11/2023

IL DIRIGENTE  
Antonio C. M. F. LO



m\_dg.DOG.13/12/2023.0263414.U



Ministero della Giustizia		
Procura Generale della Repubblica - Catanzaro		
N. 10791/23	13/12/2023	
UDR	LU	RUO
rem.		
Funzione	Indirizzo	AAVV
Esigibilità	Sottoscrizione	

# Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Direzione Generale del Personale e della Formazione

Ufficio Primo - Affari Generali

V. M. D.

Pos. 116/1/GM/DB/I

Inviato tramite Script@

Alla Procura Generale della Repubblica  
di CATANZARO

**OGGETTO:** Gestione periodi di "malattia" dei dipendenti a tempo parziale verticale.

Con nota registrata in entrata al n. prot. 249308.E del 21.11.2023 veniva formulato un quesito relativo alla tematica in oggetto.

In particolare, il chiarimento richiesto, riguardava il computo delle giornate soggette alla prevista trattenuta economica, ipotizzando una prestazione lavorativa in regime di part-time verticale effettuata nelle giornate di lunedì, martedì e mercoledì, nell'ambito di un'articolazione ordinaria su cinque giorni settimanali, a fronte di un'assenza per malattia di complessivi otto giorni (dal lunedì al lunedì della settimana successiva).

Al riguardo appare utile richiamare il recente orientamento dell'ARAN CFC62a del 21.07.2022 (di seguito riportato) che si pone in linea con le conclusioni rappresentate dalla Dirigenza di codesto Ufficio.

"La disciplina contrattuale di riferimento per la soluzione della questione in esame si rinviene nell'art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022. In particolare, in merito al part-time verticale, la citata disposizione prevede che "I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno [...] il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno."

Pertanto, dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, trova applicazione un principio di riproporzionamento che, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il triennio di riferimento entro il quale calcolare il predetto periodo di conservazione del posto, avrà ad oggetto:

- a) il periodo massimo di conservazione del posto (cd. periodo di comparto), di cui all'art. 29 del CCNL in parola;
- b) periodi in cui compete la retribuzione intera o ridotta, di cui al comma 10 dell'art. 29 citato.

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comparto, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa; in relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comparto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sul punto oltre all'art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all'interno dell'arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l'ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317)".

Ne consegue, con riferimento alla fattispecie esemplificativamente prospettata dal Dirigente di codesto Ufficio, l'inclusione anche del sabato e della domenica tra i complessivi sei giorni per i quali operare la decurtazione.

IL DIRETTORE GENERALE

Mariacristina Gandini





# Procura Generale della Repubblica di Catanzaro

UFFICIO DEL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

QUESITO 8/del 21/11/2023

Prot. 10120/2023

Catanzaro, 21 novembre 2023

Inviato tramite Scripta@

al Ministero della giustizia  
DOG - Direzione Generale per il Personale  
Roma

per conoscenza al Sig. Procuratore Generale  
al Sig. Capo U.O. Gestione del Personale  
Sede

per notizia agli Uffici di Procura del Distretto  
alla Corte d'appello - Catanzaro

Oggetto: *Gestione periodi di "malattia" dei dipendenti a tempo parziale verticale.*

In relazione all'oggetto, superata la questione relativa alle ferie da attribuire allo stesso personale grazie al contributo interpretativo predisposto da Codesta Direzione Generale giusta nota acquisita al protocollo di questo Ufficio non il n. 10094 del 21.11.2023, si ritiene doveroso, sempre con riferimento alla stessa tipologia di personale, appuntare l'attenzione sulla amministrazione delle assenze per malattia. Categoria contrattuale che invero, a parere di chi scrive, sembra connotata da incertezze applicative dovute alla lettera utilizzata dall'art. 33 comma 9 CCNL di Comparto per il triennio 2019-2021 il quale, dedicando alla tematica di cui trattasi una declinazione sintetica e caratterizzata da un richiamo secco alla disciplina delle ferie, non agevola gli aspetti operativi della gestione.

Difatti, successivamente ai primi due periodi del citato comma 9, dove per lappunto sono disciplinate le ferie del personale part time -con acquisizione del criterio delle giornate "effettivamente impegnate" ed implicita riconsiderazione del criterio di quantità percentuale della

prestazione-, lo stesso CCNL prosegue recitando: <<*Analogo criterio di proporzionalità si applica anche alle altre assenze previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia...>>.*

Ebbene, nel simulare l'utilizzo di tale disciplina verso i lavoratori contrattualizzati a part time verticale presenti in questo Ufficio, sono affiorate esitazioni applicative in ordine alla comunicazione agli uffici del Tesoro del MEF delle cc.dd. trattenute stipendiali, specificamente con riferimento al trattamento da operare per i giorni di sabato e domenica coperti da malattia, con estensione della fattispecie ai casi di festività infrasettimanale, nella quale situazione si pone il dubbio se, per tali giornate, occorra comunicare o meno la trattenuta di cui trattasi.

Gli importanti riflessi giuscontabili -ed anche statistici stanti gli incombenti sull'applicativo "assenzenet"- recati dall'argomento in questione impone prudenzialmente di compulsare Codesta Direzione Generale per ottenere un indirizzo, non senza illustrare di seguito il parere dello scrivente Ufficio che, sino a diverse valutazioni e indicazioni della stessa Direzione Generale, sarà considerato quale criterio di gestione degli affari *de quibus*.

Orbene, ponendo il caso di un contratto part time verticale programmato su tre giorni settimanali dislocati al lunedì, al martedì e al mercoledì, può agevolmente ritenersi non vi siano particolari problemi applicativi in relazione ad una ipotesi di malattia comunicata dal lunedì al venerdì (quindi per cinque giorni), nel qual caso, infatti, verrà segnalata la trattenuta solo per i tre giorni di impegno lavorativo (lunedì, martedì e mercoledì) e non già per i due giorni "liberi" da prestazione (giovedì e venerdì).

Similmente -e qui la situazione può destare incertezza-, ove, in ipotesi, il lavoratore comunicasse otto giorni di malattia dal lunedì al lunedì della settimana successiva, la trattenuta, ad avviso dello scrivente, andrebbe operata per sei giorni, ossia per le giornate di lunedì, martedì, mercoledì, sabato, domenica e lunedì. Con esclusione quindi delle sole due giornate "libere" (giovedì e venerdì) ed inclusione del sabato -quale giornata che resta fuori dalla programmazione lavorativa esclusivamente in ragione della dislocazione ordinaria su cinque giornate settimanali- e della domenica -quale riposo settimanale retribuito-.

Meccanica che, al di là dell'esempio portato, si realizzerebbe ogni qualvolta i periodi di malattia si congiungessero con giorni di sabato e/o domenica ed anche con festività infrasettimanali.

In tale scenario applicativo, a parere dello scrivente Ufficio, può affermarsi che nella distribuzione settimanale di un part time verticale a diciotto ore dal lunedì al mercoledì, stante

l'ordinaria articolazione su cinque giorni per come espressamente indicato dall'art. 17 comma 1 del CCNL di Comparto 2016-2018 e confermato da Codesto Ministero, si ritiene che il sabato vada considerato "libero" da impegno lavorativo ma nondimeno soggetto a trattenuta per malattia poiché trattasi di un disimpegno da prestazione lavorativa unicamente legato alla articolazione ordinaria settimanale su cinque giorni, esattamente come accade per i lavoratori a tempo pieno.

D'altro canto, nel part time verticale, non assoggettare a tale regime il sabato ma considerarlo "libero" da servizio al pari del giovedì e del venerdì, comporterebbe in aggiunta, per coerenza di sistema, un ricalcolo delle ferie dovendo, a detrimento dei lavoratori, considerare tre giornate libere da contratto e non due a settimana.

Per la giornata di domenica e per qualsiasi festività che ricada nei giorni di impegno lavorativo programmato -dunque, nell'esempio, escluso i giorni di giovedì e venerdì-, in equivalenza a quanto accade per i lavoratori a tempo pieno ed in considerazione dell'ordinario regime mensilizzato della retribuzione che non risente delle festività infrasettimanali come della lunghezza del mese stesso, anche per i lavoratori a tempo parziale verticale sembra vada regolarmente operata la trattenuta per malattia, poiché trattasi di giornate tecnicamente pagate quale riposo settimanale (domenica) o quale festività parimenti retribuita coincidente con giornata lavorativa.


Il fondamento di tale logica, peraltro, appare intercettabile nella doppia prospettiva sia della coerenza di sistema e della sua non contraddittorietà, sia della necessità di scongiurare disparità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno per i quali ultimi, nella evocata ipotesi di un periodo di malattia di otto giorni, la trattenuta va invero comunicata anche per le giornate di domenica e per le festività infrasettimanali.

Tanto era dovuto per scrupolo ed opportunità e si resta in attesa di riscontro.

Cordiali saluti.

**Il Dirigente**

**(Antonio CHIEFALO)**



### **Art. 33 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

- 1.** Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
- 2.** Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
- 3.** Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
- 4.** Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
- 5.** Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 70, comma 2 lettera c) CCNL 12 febbraio 2018, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
- 6.** Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
- 7.** Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2018.
- 8.** Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.

## Estremi

N° 4082/2023.U

**Tipo email** Posta in uscita- Invio documento  
**Email PEC** SI  
**Data invio** 15/12/2023 11:11  
**Data di registrazione** 15/12/2023 11:11  
**Casella scarico** prot.pg.catanzaro@giustiziacert.it  
**Stato Invio** inviata  
**Stato Consegna** consegnata  
**Stato Accettazione** accettata

## Lavorazione

<b>Stato Lavorazione</b>	<i>chiusa</i>	<b>a partire dal</b>	<i>15/12/2023</i>	<b>alle</b>	<i>11:11</i>
<b>U.O competente</b>		<b>dal</b>		<b>alle</b>	
<b>In carico a</b>		<b>dal</b>		<b>alle</b>	
<b>Azioni da fare</b>					
<b>Dettagli azione</b>					

## Contenuti

**Mittente** prot.pg.catanzaro@giustiziacert.it

**Destinatari** prot.procura.catanzaro@giustiziacert.it;prot.procura.castrovillari@giustiziacert.it;prot.procura.cosenza@giustiziacert.it;prot.procura.crotone@giustiziacert.it;prot.procura.lameziaterme@giustiziacert.it;prot.procura.paola@giustiziacert.it;prot.procura.vibovalentia@giustiziacert.it;prot.proccmin.catanzaro@giustiziacert.it;

**Oggetto** Gestione periodi di "malattia" dei dipendenti a tempo parziale verticale. Risposta a Quesito

### Testo del Messaggio

Si invia nota del Ministero della Giustizia in risposta al quesito posto da questo Generale Ufficio con protocollo 10120/23 del 21/11/2023 che sostanzialmente conferma quanto prospettato dal Dirigente di questo Ufficio.

D'ordine del Dirigente

**Estremi**

N° : 4089/2023.U  
Tipo Email : Posta in uscita - Invio documento  
Email PEC : SI  
Data invio : 15/12/2023 12:18  
Data : 15/12/2023 12:18  
Casella scarico : prot.pg.catanzaro@giustiziacerit.it  
Stato Invio : inviata  
Stato Consegna : consegna in corso  
Stato Accettazione : accettata

**Lavorazione**

Stato Lavorazione : chiusa dal : 15/12/2023 alle : 12:18  
U.O competente : dal : alle :  
In carico a : dal : alle :  
Azione da fare :  
Dettagli azione :

**Contenuti**

Mittente : prot.pg.catanzaro@giustiziacerit.it  
Destinatari : prot.ca.catanzaro@giustiziacerit.it; giuseppe.lucantonio@giustizia.it; franca.rijillo@giustizia.it;

Oggetto : Gestione periodi di "malattia" dei dipendenti a tempo parziale verticale. Risposta a quesito

Testo del Messaggio :

Si invia nota del Ministero della Giustizia in risposta al quesito posto da questo Generale Ufficio con protocollo 10120/23 del 21/11/2023 che sostanzialmente conferma quanto prospettato dal Dirigente Amministrativo. D'ordine del Dirigente

**Allegati**

Allegato n° 1: PG\_Catanzaro\_00001.pdf  
Allegato n° 2: 1512202310531100868.pdf  
Allegato n° 3: PG\_Catanzaro\_00001\_timbrato.pdf