

## Notizie di rilievo:

- *LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI DEI DIPENDENTI PUBBLICI*
- *CONGEDO MATRIMONIALE E GRAVIDANZA*

NUMERO XV

MAGGIO 2007

## ARCHEOLOGICA DI POMPEI: UN CASO A PARTE

Si è conclusa la vertenza Pompei con un accordo siglato tra la parte pubblica rappresentata dal Direttore Regionale della Campania De Caro, l'Ispectore Ministeriale Bonazzi, il Dirigente amministrativo di Pompei Crimaco e le organizzazioni sindacali Nazionali, Territoriali, di posto di lavoro e Rsu, che disegna il primo passo per la predisposizione di nuovi modelli organizzativi e di gestione del patrimonio culturale pubblico.

Con questo tipo di progetto, è stata accolta la proposta del Sindacato di aumentare l'utilizzo degli scavi di Pompei ricorrendo all'impiego di personale interno alla Soprintendenza che prenderà parte ad un progetto il cui finanziamento sarà stabilito dal tavolo di contrattazione nazionale e con un importo stimato tra i 100 - 120.000,00 euro, una volta che la Soprintendenza di Pompei avrà analizzato le proprie disponibilità di bilancio. Con questo accordo siglato da tutte le OO.SS. è stato

impedito il tentativo goffo, di dare in consegna la gestione di 10 case chiuse ad una società privata attraverso una sperimentazione contrastante alla legislazione vigente. Saranno riaperte integralmente, dal primo giugno p.v., dieci case chiuse, oggi visitabili solo in parte e a medio periodo altre otto case che saranno ridate alla vista dei turisti di Pompei.

L'accordo prevede che il progetto dovrà indicare percorsi ed itinerari differenziati. La Soprintendenza Archeologica di Pompei si è impegnata a richiedere fonti di finanziamento aggiuntivi in modo che tale sperimentazione, che durerà sino al 30 ottobre 2007, possa andare a regime. E' previsto che il progetto sarà monitorato da un Dirigente del Ministero e dalla Direzione Regionale della Campania. L'accordo di Pompei mostra la risposta del Sindacato alle logiche di privatizzazione che nel territorio di Pompei si affiancavano a logiche clientelari ed

illegali che sono state bloccate grazie alla responsabilità manifestata da tutto il movimento sindacale.

Pertanto, l'accordo di Pompei è un accordo importante che unisce due esigenze di grande interesse quale l'ampliamento della fruizione degli scavi di Pompei con la conseguente valorizzazione delle risorse umane interne. Il Sindacato ha respinto il tentativo di esternalizzare attività e servizi tramite l'elaborazione di un nuovo schema di gestione e di organizzazione dei servizi che porta Pompei a raffigurare una specie di laboratorio progettuale utilizzabile anche nelle altre realtà della Campania e nelle altre Regioni.

L'accordo prevede infine un ulteriore passaggio importante ovvero la verifica della disponibilità di avviare processi di mobilità di lavoratori provenienti da altri settori pubblici.

Giuseppe Urbino



## Sommarrio:

PASSAGGI TRA LE AREE A-B	2
RIMODULAZIONE PIANTE ORGANICHE	2
CONGEDO ANCHE PER IL CONIUGE DEL DISABILE	3
PROGETTI NAZIONALI	3
CONGEDO MATRIMONIALE E GRAVIDANZA	4
CONVENZIONE UNIVERSITARIA	5
PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI	6

## PASSAGGI TRA LE AREE A-B

Il Tavolo Tecnico appositamente costituito tra amministrazione ed organizzazioni sindacali, incaricato di proporre procedure e ripartizioni dei posti per i passaggi tra le Aree di cui all'art 15 del CCNL 1998/2001, ha sottoposto al tavolo di Contrattazione Nazionale con la presenza dell'On.le Marcucci le proprie determinazioni relative all'iter procedurale per i passaggi in questione. In tale sede, purtroppo per l'azione concordata dei rappresen-

ti di CGIL e CISL, non si è potuto sottoscrivere alcuno accordo, in quanto gli stessi rappresentanti nazionali CGIL e CISL hanno delegittimato i propri rappresentanti designati al Tavolo Tecnico e di fatto invalidato le determinazioni assunte, pertanto la questione, dopo ampia discussione è stata rinviata per un ulteriore approfondimento allo stesso Tavolo Tecnico, che nel frattempo si è di nuovo riunito e ha fatto pervenire il documento definitivo.

Questa circostanza, purtroppo penalizza ancora una volta i lavoratori che da troppo tempo attendono i passaggi tra le aree. Attendiamo un comportamento più lineare da parte dei Rappresentanti Nazionali di CGIL e CISL e in attesa della convocazione prevista per il giorno 23 maggio 2007, esortiamo gli stessi a comporre i loro dissensi facendo definitiva chiarezza al proprio interno.

**Angela Sgambati**

## RIMODULAZIONE PIANTE ORGANICHE

L'Amministrazione a seguito della Legge Finanziaria 2007, nella riunione di contrattazione nazionale, ha sottoposto alle OO.SS la proposta di rimodulazione della pianta organica. La proposta dovrà far parte integrante del DPR relativa alla riorganizzazione del Ministero e pertanto dovrà essere deliberata in tempi brevissimi e consentirebbe

non solo di liberare i posti necessari per la stabilizzazione al 100% di tutto il personale precario (2145 unità) ma anche l'inquadramento di tutti i lavoratori utilmente collocati in graduatoria a seguito dei processi di riqualificazione (183 da B1 a B3 e 219 da B1 a B2). Tale rimodulazione, inoltre, determina un vuoto d'organico di 1127

unità di personale (48 per C3, 51 per C2, 108 per C1, 690 per B3, 138 per B2 e 192 per B1) sul quale va prospettata sin d'ora un'ipotesi di accordo per lo scorrimento delle graduatorie della riqualificazione, per concretizzare i passaggi verticali dei Capi Tecnici e per bandire nuovi concorsi.

**M. A. P.**

### RIQUALIFICAZIONE: RIPRENDE A FUNZIONARE IL CED

Dopo la perdita dei dati trasmessi dalle Direzioni Regionali al CED del Ministero e dopo il relativo blocco in merito alle opzioni e le rinunce, l'Amministrazione ha comunicato che dal giorno 10 maggio 2007 tutto è ripreso a funzionare regolarmente. Siamo pertanto, in attesa di vedere i numeri ed i nominativi dell'area C e dell'area B di quanti scorreranno in graduatoria e che saranno inquadrati con provvedimento della Direzione Generale.

**LA REDAZIONE**

**STUDIO SFERA**  
 Ag. Telerec Finanziaria S.p.A. A 16584  
 chiedi il preventivo online su [www.studiosfera.com](http://www.studiosfera.com)  
**IL TUO PRESTITO VELOCE®**  
**NO PROBLEM**  
 da € 2.000 a € 60.000  
 anticipi in 1 ora  
 nessuna spesa aggiuntiva  
 anche se cattivo pagatore  
 anche se protestato  
 Telefono **06 32 60 99 16**  
**CHIAMA ORA**  
 Specializzati nel finanziare Pensionati e Dipendenti fino a 120 mesi.  
**Ag. 1 - 00192 ROMA - VIA CAIO MARIO, 8 - TEL. 06. 32 60 99 16**  
 OTTAVIANO Parcheggio gratuito

## CONGEDO ANCHE PER IL CONIUGE DEL DISABILE

*«Per approfondimenti, vedere su Internet al seguente indirizzo: [www.innocentini.blogspot.com/2005/09/1a-tutela-delle-persone-con-handicap-e.html](http://www.innocentini.blogspot.com/2005/09/1a-tutela-delle-persone-con-handicap-e.html)»*

### **ILLEGITTIMO NON RICONOSCERE L'ASSENZA RETRIBUITA DAL LAVORO ANCHE A MOGLIE O MARITO DELL'INVALIDO (CORTE COSTITUZIONALE 158/2007)**

Provvida sentenza, quella con cui la Corte Costituzionale ha imposto al Legislatore la revisione del Testo unico, in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Si

tratta di una pronuncia, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, su ricorso del Tribunale di Cuneo.

Oggetto della problematica è stata l'esistenza del riconoscimento di un diritto al congedo straordinario retribuito, in favore di genitori, fratelli e sorelle, conviventi con persone disabili e bisognose di assistenza, ma

l'assenza di analoga previsione in favore del coniuge di soggetto portatore di handicap.

I Giudici della Consulta hanno superato l'impasse giuridico, sottolineando che la mancata previsione costituiva in effetti una ferita alla logica dell'ordinamento, "un ingiustificato trattamento deteriore nei riguardi di un soggetto, il coniuge, tenuto ai medesimi obblighi di assistenza morale e materiale nei confronti del consorte disabile".

Le motivazioni della Corte hanno avuto modo di risalire a un precedente intervento sull'articolo in questione (sentenza n. 233-/2005), con cui si volle estendere - come si è già ricordato - la previsione del beneficio dai soli genitori, a fratelli e sorelle. Hanno inoltre precisato che la finalità, cui s'ispirò la decisione indicata, era quella di tutelare la salute psico-fisica della persona inabile, consentendo parimenti la sua più completa integrazione nella famiglia.

Allo stesso fine si è reso necessario tornare sull'argomento. In conclusione, l'articolo proposto per la seconda volta all'attenzione del Giudice Costituzionale, viene dichiarato per la seconda volta illegittimo, adesso, poiché non prevede, "al primo posto", nell'elenco degli ammessi al diritto di congedo straordinario retribuito, il coniuge del disabile "in situazione di gravità", con questo conveniente.

(Cittadinolex-14/05/07)

## PROGETTI NAZIONALI

Con nota 9057 del 9 marzo 2007 la Direzione Generale per gli AA.GG il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione comunicò alle Aree Amministrative la possibilità di elaborare specifici progetti nazionali, per attività espressamente dettagliate, da sottoporre al tavolo di contrattazione nazionale, per l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Unico di Amministrazione 200-7, nella recente riunione del 10 maggio 2007 le OO.SS hanno rilevato che alcune Direzioni Generali non hanno proposto alcun progetto, richiedendo un ulteriore sollecito, al fine di offrire analoghe opportunità di partecipazione a tutto il personale dipendente

Da un'analisi attenta dei progetti presentati e dalla mancata presentazione dei proget-

ti come suddetto, il Sindacato è portato a fare alcune riflessioni:

L'Amministrazione è costretta il più delle volte a incentivare il personale per affrontare e risolvere problemi molto complessi, la cui soluzione si fa progressivamente più difficile a seguito della costante diminuzione degli organici e della perdita di professionalità.

L'assenza di progettualità, probabilmente dipende, dal mancato collegamento istituzionale e quindi dall'assenza di un coordinamento delle iniziative a livello centrale, soprattutto nell'ambito degli uffici del Segretariato Generale.

Pertanto nell'attesa di nuove proposte di progettualità più coinvolgenti il Tavolo di Contrattazione Nazio-

nale ha ritenuto opportuno rinviare ogni decisione in merito.

### **Stefano Innocentini**

#### **Legge 312/80 - rivalutazione e interessi legali**

**Nella seduta del Tavolo Nazionale del 10 maggio 2007 si è discusso del problema della rivalutazione e interessi legali relativi all'applicazione della Legge 312/80, in merito alla gravissima situazione che si è determinata su tutto il territorio nazionale.**

**In tale contesto è emerso chiaramente, che è necessario liquidare a tutti le somme dovute, ma nessuna ricognizione è in grado di garantire tale risultato, pertanto a parere del Sindacato tale ricognizione, va contro l'impostazione che ne aveva dato la stessa amministrazione, quando aveva asserito a suo tempo, che i dipendenti non dovevano presentare alcuna domanda. Abbiamo chiesto di aggiornare l'approfondimento di tale tema alla presenza del Sottosegretario Marcucci perché è opportuno dare certezze a tutti gli istituti.**

**S.I.**

## CONGEDO MATRIMONIALE E GRAVIDANZA

Fondazione Nazionale Consulenti del Lavoro, parere n. 4

Congedo matrimoniale e gravidanza : vige il divieto di licenziamento anche in caso di superamento del periodo di comporta-

Il licenziamento deve ritenersi nullo

La Fondazione Nazionale Consulenti del Lavoro, rispondendo ad un quesito posto in merito alla possibilità di licenziare una lavoratrice per superamento del periodo durante i periodi in cui vige il divieto di licenziamento per causa matrimoniale e per causa maternità, ha affermato che lo stesso licenziamento, se intimato durante detti periodi, sia da ritenersi nullo.

La Fondazione ricorda che nei suddetti periodi vige un divieto di licenziamento che è superabile solo nei casi espressamente previsti dalla legge.

### Gravidanza

Come noto, lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Il divieto è altresì esteso al lavoratore padre che si avvale del congedo di paternità cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, comma 7, D.lgs. n. 151/2001). Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è superabile esclusivamente nei casi stabiliti dallo stesso art. 54 D.lgs. 151/2001 ovvero per :

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente

giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è adde-

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o la risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) esito negativo della prova.

Può accadere che durante questo periodo la lavoratrice si ammali e superi il periodo di comporta-

La Fondazione ritiene che un eventuale licenziamento intimato per superamento del periodo in questo periodo sia nullo.

La stessa Fondazione ricorda che la giurisprudenza ha ritenuto che nel periodo compreso dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino il recesso per superamento del periodo di comporta-

In questi casi la conseguenza del licenziamento nullo potrebbe essere un contenzioso tra datore di lavoro e lavoratrice licenziata illegittimamente. Per questo motivo è opportuno ricordare che, se in base all'ultimo orientamento della Cassazione (sent. n. 9549/1995) la lavoratrice licenziata non

ha diritto alla reintegrazione ma al semplice risarcimento dei danni in base all' art. 1223 c.c., il precedente orientamento ammetteva la possibilità della reintegrazione (Cass. n. 6384/1987).

### Matrimonio

L'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, prevede la nullità del licenziamento intimato "a causa di matrimonio", con la presunzione che siano stati intimati per tale causa tutti i licenziamenti intervenuti dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la relativa celebrazione (art. 1, commi 2 e 3, legge n. 7/1963).

Tale divieto può essere superato solo se il licenziamento interviene in relazione a tre ipotesi espressamente previste dalla legge:

a) la colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa di licenziamento;

b) la cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è adde-

c) l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o la risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (art. 1, comma 5, legge n. 7/1963, che richiama l'art. 2, comma 3, legge 26 agosto 1950, n. 860). Anche in questo caso la Fondazione ritiene che il licenziamento per superamento del periodo di comporta-

La tesi della Fondazione è suffragata, oltre che dalla giurisprudenza di legittimità e di merito, anche dalla Corte Costituzionale che ha interpretato il divieto in esa-

me come una disposizione che, in funzione promozionale della famiglia, limita la facoltà di recesso del datore di lavoro alle tre ipotesi tassative previste dalla legge, fintanto che non sia trascorso un anno dalla data di celebrazione del matrimonio.

La Fondazione precisa che "nel caso in cui il periodo di comporta-

(Consulenzalavoro-Matteo Mazzon)

### CONTRATTI PUBBLICO IMPIEGO

Sciopero confermato ma rinviato: con il Governo non c'è certezza

Alterato l'accordo con l'inserimento di inaccettabili restrizioni Apriamo il giornale con un'amara constatazione: negli accordi con il Governo non v'è certezza. Un esempio si rileva subito con l'intesa firmata il 6 aprile scorso che, pur essendo criticabile sotto alcuni aspetti giuridici ed economici, è stata sottoscritta dalla quasi totalità dei sindacati in ossequio al principio che compito del sindacato è quello di "fare" più accordi e meno scioperi. Ebbene, nonostante questa responsabile apertura, il Governo sta tentando di manipolare l'accordo del 6 aprile 2007, inserendo nella ipotizzata "direttiva madre", alla quale in tutta fiducia era stato fatto esplicito rinvio, una serie di restrizioni inaccettabili che hanno (segue a pag. 5)



**IMPORTANTE CONVENZIONE  
UNIVERSITARIA TRA UNISU E  
UNSA BENICULTURALI**

L'Unsa Beniculturali ha sottoscritto la convenzione con l'Unisu - Università Telematica delle Scienze Umane per il conseguimento della laurea nelle seguenti discipline:

- SCIENZE POLITICHE E RELAZIONI INTERNAZIONALI;
- ECONOMIA FINANZA E DIRITTO PER LA GESTIONE D'IMPRESA;
- GIURISPRUDENZA;

E' previsto per coloro che sono in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso ai corsi di laurea, il riconoscimento dei crediti formativi commisurati ai percorsi di studio compiuti dagli iscritti al Sindacato Unsa Beniculturali, nonché ai percorsi di studi universitari pregressi, esperienze formative debitamente documentati dall'interessato.

Gli iscritti al Sindacato Unsa Beniculturali potranno ottenere le seguenti agevolazioni e servizi:

- a) le rette universitarie richieste, indipendenti dalle fasce di reddito di riferimento, godono di una riduzione del 20% rispetto a quelle degli altri studenti; quindi le rette universitarie per gli iscritti al Sindacato Nazionale Autonomo Beni Culturali e Ambientali aderente

all'UNSA-CONFISAL ammonteranno ad Euro 1.600,00 anziché ad Euro 2.000,00; la riduzione è estesa anche ai componenti il nucleo familiare;

b) la riduzione delle rette è prevista per tutte le attività didattiche e di formazione che l'Università attiverà in vigore della presente convenzione;

c) il pagamento delle rette universitarie potrà essere rateizzato in due soluzioni: prima rata al momento dell'iscrizione e seconda rata dopo 90 gg;

d) le rette universitarie non potranno aumentare, nell'arco di validità della presente convenzione, ovvero cinque anni, oltre il tasso di inflazione ISTAT;

e) l'Università si impegna a comunicare allo studente, prima della definitiva immatricolazione ed

iscrizione, i CFU riconosciuti allo stesso;

La convenzione sottoscritta viene trasmessa in allegato alla presente.

Per ulteriori informazioni la Segreteria Nazionale è a disposizione di tutti coloro che vorranno interpellarla a riguardo.

NOTA: La convenzione è sul nostro sito internet:

[www.unsabeniculturali.it](http://www.unsabeniculturali.it)

*SERVIZIO ASSISTENZA ISCRITTI*

alterato il delicato equilibrio raggiunto e così sinteticamente riassumibile: - biennio 2006-2007, viene ridotto, con una clausola che limita il tetto degli incrementi al 4,46%, l'aumento lordo mensile pro-capite a circa 92.00 euro; - si penalizza di conseguenza il recente accordo, rispetto al 5,01% del biennio precedente 2004-2005, riducendo così il potere di acquisto degli stipendi dei pubblici dipendenti in presenza di una aumentata

percentuale di inflazione annua; - si riduce, pertanto, l'aumento mensile lordo medio pro-capite di 101.00 euro, prima pattuito; - si destabilizzano gli accordi sulle relazioni sindacali inserendo nel tetto massimo del 4,46% le risorse per la contrattazione integrativa bloccando, così, i compensi incentivanti la produttività e paralizzando ogni attività riorganizzativa dei servizi delle pubbliche amministrazioni. Secondo copie

ufficiosamente in circolazione "Il documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2006- 2009", rappresenta un fascicolo di 28 pagine che porta una serie di provvedimenti mirati a determinate fattispecie, senza alcun approfondito ed organico disegno di riforma della P.A., nel quale, però, sono contenuti alcuni passaggi, come ad esempio quello sulla contrattazione integrativa, che stravolgono non solo i contenuti dell'accordo, ma anche la linea politica della contrattazione e l'affidabilità delle relazioni sindacali. Sembra che l'Organismo di Coordinamento stia ancora "lavorando" sul documento, come ha dichiarato il Ministro Nicolas, prima che lo stesso venga formalizzato. A giudizio della Confisal, unica organizzazione autonoma sindacale che ha proclamato lo sciopero generale, occorrono sostanziali modifiche

per rendere accettabile la "direttiva madre", tenendo conto che tanta parte dei principi generali orientativamente riguardanti la riorganizzazione della P.A., dovranno essere ridiscussi e rivisti nelle contrattazioni di comparto, gli unici tavoli deputati alla redazione di testi con valenza di norma primaria per

la parte giuridica che in quella sede sarà valutata ed adeguata ai principi generali dell'intesa. Oggi urge pervenire ad un accordo economico per il biennio 2006-2007 per portare nelle tasche dei dipendenti pubblici quelle poche decine di euro, senza se e senza ma, nella misura convenuta, mentre per la parte normativa si vedrà, dopo i dovuti approfondimenti, escludendo penalizzazioni mortificanti la disciplina delle carriere, della mobilità condivisa, delle valutazioni professionali oggettivamente attuate, della produttività effettivamente

premiante, respingendo, nel contempo, un crescente autoritarismo centralizzato politico-amministrativo. In

tale situazione la Confisal conferma lo sciopero generale rinviandone l'effettuazione a data da definire, dopo cioè avere avuto cognizione ufficiale della "direttiva madre definitiva" del Governo.

Marco Paolo Nigi

C.O.N.F.SAL



**UNIONE NAZIONALE  
SINDACATI AUTONOMI**

NOTIZIARIO DI CARATTERE  
GENERALE AD USO DEI QUADRI  
SINDACALI  
DELL' UNSA BENI CULTURALI

Via del Collegio Romano, 27

C.A.P. 00186—ROMA

Tel. 06 67232348 Fax.06 6785552

e-mail. [info@unsabenculturali.it](mailto:info@unsabenculturali.it)

Sito Internet. [www.unsabenculturali.it](http://www.unsabenculturali.it)

Blog.[www.unsabenculturali.blogspot.com](http://www.unsabenculturali.blogspot.com)



**I WANT YOU**  
**DAI FORZA AL TUO SINDACATO!**  
**ISCRIVITI ALL' UNSA BENI CULTURALI!**

## **LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI DEI DIPENDENTI PUBBLICI È DI CINQUE ANNI E DECORRE IN COSTANZA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il termine di prescrizione dei crediti retributivi relativi ad un rapporto di lavoro con la P.A., per tutte le pretese riconosciute ai pubblici dipendenti che hanno natura retributiva, è quinquennale e decorre in costanza del rapporto stesso, anche se questo abbia carattere provvisorio o temporaneo, in quanto non è sostenibile, per la natura del rapporto, che il dipendente pubblico possa essere esposto a "possibili ritorsioni e rappresaglie" quando egli tuteli in via giudiziale i propri diritti ed interessi. Così ha stabilito il Consiglio di Stato, sezione V, in numerose sentenze depositate il 3 aprile 2007 (nn. 1486, 1487, 1488, 1489, 1490, 1491, 1492, 1493, 1494, 1495, 1496, 1497, 1498, 1499, 1500, 1501, 1502, 1503, 1504) tra cui quella in esame, la n. 1486, che hanno visto coinvolte delle insegnanti supplenti di una scuola materna comunale, le quali hanno impugnato la decisione del giudice di primo grado, che aveva riconosciuto i crediti maturati a titolo di indennità sostitutiva per ferie maturate e non fruite, indennità di tempo potenziato, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto, astensione obbligatoria e/o facoltativa dal lavoro, ma ne aveva fatto decorrere la prescrizione in costanza di rapporto di lavoro, dichiarandone la sussistenza della prescrizione quinquennale dei crediti maturati per l'indennità sostitutiva per ferie maturate e non fruite e indennità di tempo potenziato. Il Collegio, richiamando un costante indirizzo giurisprudenziale (C.d.S. sez. V, 17 febbraio 2004 n. 601; C.d.S. sez. V, 10 novembre 1992 n. 1243; C.d.S. sez. VI, 31 luglio 2003 4417; C.d.S. sez. VI, 16 novembre 2000 n. 6140), ha affermato che "la prescrizione dei crediti retributivi relativi ad un rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione decorre in costanza del rapporto stesso "sebbene questo abbia carattere provvisorio o temporaneo", in quanto non è sostenibile, per la natura del rapporto, che il dipendente pubblico possa essere esposto a "possibili ritorsioni e rappresaglie" quando egli tuteli in via giudiziale i propri diritti ed interessi". Inoltre, secondo un altro indirizzo (C.d.S. sez. VI, n. 8 del 2001), "il datore di lavoro pubblico, in quanto istituzionalmente vincolato alle regole sulla discrezionalità amministrativa ed ai principi costituzionali di buon andamento e imparzialità, è in condizione di operare una pressione ridotta rispetto ai propri dipendenti, anche su quelli a tempo". I giudici di Palazzo Spada ricordano a sostegno della loro tesi che anche la Corte Costituzionale dichiarando, con sentenza 10 giugno 1966, n. 63, l'incostituzionalità del comma primo, punto 4, dell'art. 2948 c.c. nella parte in cui consente che la prescrizione decorra in costanza di rapporto di lavoro, ha poi specificato, con sentenza 21 maggio 1975, n. 115, che l'illegittimità riguarda i soli rapporti di lavoro privato non stabili e non anche quelli di pubblico impiego. Nello specifico, il Consiglio di Stato ha stabilito altresì che il regime prescizionale quinquennale, di cui all' art. 2948 c.c., è riferibile, anche all'indennità per ferie non godute e l'indennità di tempo potenziato. La prima, in quanto trovando ragione nella violazione dell'art. 36 Cost., per il quale il lavoratore ha "diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro", il relativo compenso ha natura retributiva perché nel rapporto sinallagmatico è il corrispettivo di una prestazione lavorativa aggiuntiva (rispetto a quella ordinariamente dovuta). La seconda, indennità c.d. di tempo potenziato, riconosciuta ai docenti delle scuole materne comunali dall'art. 45, sesto comma, del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, a compensazione della prestazione lavorativa aggiuntiva di cinque ore settimanali dell'orario di lavoro introdotta dall' art. 41, primo comma, del medesimo decreto, in quanto nel rapporto sinallagmatico "è il corrispettivo, di natura retributiva, della richiesta contrattuale di una maggiore prestazione lavorativa oraria". (Gesuele Bellini — [laprevidenza.it](http://laprevidenza.it))

Per approfondire: Consiglio di Stato, Sez. V, Decisione 3.4.2007, n. 1486