

È possibile avere indicazioni circa l'attuazione delle disposizioni in materia di welfare integrativo, previsto dall'art. 80 del CCNL del comparto Funzioni centrali 2016/2018, per un ente proveniente dall'ex comparto degli enti pubblici non economici?

Per gli enti pubblici non economici, il CCNL sottoscritto lo scorso 12 febbraio ha espressamente indicato, tra le fonti di finanziamento dei benefici di natura assistenziale e sociale, ora ricompresi sotto l'unica dicitura "welfare integrativo", lo stanziamento già previsto dall'art. 27, comma 2, del CCNL per il comparto EPNE del 14/2/2001.

Secondo la previsione del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2016/2018, tale somma può essere ora integrata mediante una quota parte del fondo risorse decentrate di cui all'art. 77 del contratto medesimo.

Dal momento che la ripartizione delle risorse di tale fondo, tra le diverse destinazioni individuate nel richiamato art. 77, viene definita in sede di contrattazione integrativa, e tenuto altresì conto del fatto che il CCNL non fornisce parametri cui ancorare la voce di utilizzo rappresentata dal welfare integrativo, non è possibile individuare in astratto una consistenza massima di risorse da destinare a tale finalità, fatto salvo il necessario rispetto dei vincoli di destinazione delle risorse posti dallo stesso CCNL (art. 77, comma 3), nonché dei limiti alla crescita dei fondi, posti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di finanza pubblica.

Il quantum disponibile per i benefici di cui all'art. 80, pertanto, sarà costituito dalle risorse già appostate, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, cui potranno eventualmente aggiungersi le risorse del Fondo destinate a welfare integrativo in sede di contrattazione integrativa.

Un dipendente collocato in distacco sindacale part-time al 50%, con articolazione della prestazione lavorativa su due giorni settimanali, può svolgere lavoro supplementare?

Sul punto va preliminarmente chiarito che la nozione di “lavoro supplementare” utilizzata nel CCNL del Comparto Funzioni centrali attiene al rapporto di lavoro part-time e fa riferimento all’effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti l’orario ridotto concordato tra le parti ma contenute entro i limiti dell’orario a tempo pieno. Nell’eventualità di svolgimento di prestazioni aggiuntive del dipendente che superino anche la durata dell’orario normale di lavoro occorre, invece, riferirsi alla nozione di lavoro straordinario.

Ai fini del corretto inquadramento della situazione rappresentata, occorre fare riferimento a quanto dettato in materia di flessibilità dei distacchi sindacali dall’art. 8 del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 4/12/2017.

Il comma 5 di tale articolo chiarisce, infatti, che i rinvii alle norme in materia di part-time operati nell’ambito del CCNQ quale riferimento per la disciplina da applicare alle fattispecie menzionate vanno intesi meramente come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali, non configurando, pertanto, un rapporto di lavoro part-time ai sensi del contratto collettivo del comparto.

Ne deriva, quindi, che il caso sottoposto all’attenzione di questa Agenzia non va considerato alla stregua di un rapporto di lavoro part-time e che, conseguentemente, la nozione di lavoro supplementare non è appropriata.