



FLP DIFESA - Coordinamento Nazionale



Via Aniene, 14 - Tel. 06/90208953 Fax 06/23328792
e-mail: nazionale@flpdifesa.it - Sito internet www.flpdifesa.it

QUADERNO FLP-DIFESA

n° 6 /2019

ARAN

CCNL F.C. 2016-2018

ORIENTAMENTI APPLICATIVI

Aggiornati al 14.08.2019

*Elaborazione a cura di **Pasquale BALDARI**,
dirigente nazionale FLP DIFESA*



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

INDICE



RAPPORTO DI LAVORO



Permessi assenze e congedi

- **08.05.2019 CFC25** Come deve essere giustificata un'assenza richiesta per l'espletamento di un accertamento diagnostico ai sensi dell'art. 35 del CCNL per il comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, che però non abbia avuto luogo in seguito ad un guasto dell'apparecchiatura?
- **08.05.2019 CFC23** Come vanno considerate le ore prestate in eccedenza nel caso di un dipendente che debba trattenersi a lavoro oltre l'orario previsto nella giornata nella quale fruisce di un permesso orario di cui all'art. 35, comma 3, o di un permesso orario per particolari motivi personali o familiari ex art. 32? Rileva il fatto che il comma 3 dell'art. 32 del citato CCNL esclude espressamente i compensi per lavoro straordinario durante i predetti permessi, mentre nell'art. 35 del medesimo CCNL non è presente questa specificazione?
- **08.05.2019 CFC22** In materia di congedi parentali a ore, alla luce di quanto definito nell'art. 44, comma 8, del CCNL Funzioni centrali 2016/2018, è possibile per il personale fruirne per intervalli inferiori alla metà dell'orario giornaliero? In tal caso, qual è il monte ore da equiparare convenzionalmente all'intera giornata lavorativa?
- **04.04.2019 CFC21** Come deve essere giustificata un'assenza richiesta per l'espletamento di un accertamento diagnostico ai sensi dell'art. 35 del CCNL per il comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, che però non abbia avuto luogo in seguito ad un guasto dell'apparecchiatura?
- **08.10.2018 CFC15** Con riferimento all'art. 38 del CCNL 2016/2018 che disciplina le "assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita", si chiede di sapere se i quattro mesi del periodo massimo di ciascun anno solare riconosciuti per gli effetti collaterali vadano sommati alle assenze per malattia di cui all'art. 37, comma 1.
- **07.09.2018 CFC12:** I permessi retribuiti già fruiti ai sensi dell'art. 18 del precedente CCNL Ministeri fino all'entrata in vigore del nuovo contratto devono essere sottratti dal monte ore stabilito dall'art. 32 del CCNL 12/2/2018?
- **07.09.2018 CFC11:** Come devono essere riproporzionati le ferie, le giornate di festività soppresse e i permessi ex art. 32 nel caso di part-time misto con prestazione articolata su alcuni giorni della settimana e di diversa durata giornaliera, anche nell'eventualità di variazioni in corso d'anno?
- **04.07.2018 CFC9:** Come deve essere giustificata l'assenza, prevista dall'art. 35, comma 12 del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa, per le caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse?
- **04.07.2018 CFC8:** Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?
- **04.07.2018 CFC7:** Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

- **04.07.2018 CFC6:** I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?
- **04.07.2018 CFC5:** Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001?
- **15.06.2018 CFC4:** In che modo va prodotta l'“attestazione di presenza” di cui all'art. 35, comma 12, laddove la struttura sia privata e, dunque, non possa certificare in via telematica?
- **15.06.2018 CFC3:** Come vanno gestiti i permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali nei confronti di un dipendente a tempo parziale orizzontale che svolge tutti i giorni sei ore di lavoro?
- **15.06.2018 CFC2:** Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?
- **15.06.2018 CFC1:** È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora?



Ferie e festività

- **27.03.2019 CFC20** È possibile estendere l'applicazione dell'istituto delle ferie solidali, introdotto in forma sperimentale dall'art. 30 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018, a beneficio di dipendenti che devono prestare assistenza a familiari in particolari condizioni di salute diversi dai figli minori, dietro espressa richiesta dei dipendenti disponibili a cedere le proprie ferie?
- **07.09.2018 CFC10a:** Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?



Orario di lavoro

- **08.05.2019 CFC24** Come si deve procedere alla distinzione dei turni diurni tra antimeridiani e pomeridiani, indicata all'art. 19, co. 3, lett. f) del CCNL 2016/2018, in caso di necessità di assicurare la presenza per un intervallo di 11 ore (dalle 7 alle 18)?
- **20.11.2018 CFC17:** Un dipendente collocato in distacco sindacale part-time al 50%, con articolazione della prestazione lavorativa su due giorni settimanali, può svolgere lavoro supplementare?
- **08.10.2018 CFC14:**In materia di reperibilità, disciplinata all'art. 20 del CCNL 2016/2018, come va intesa la previsione secondo cui la fruizione del riposo compensativo di cui al comma 9 non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale?
- **08.10.2018 CFC13** Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori indicate attualmente nell'art. 26, comma 4, del CCNL 2016/2018, è possibile autorizzare la rinuncia alla pausa, con richiesta formale e motivata del dipendente, in casi eccezionali, per limitati periodi di tempo circoscritti alla permanenza dell'esigenza e solo per i dipendenti che effettuino un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana?



TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO



Lavoro a tempo determinato

- **07.09.2018 CFC10b:** Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?

ISTITUTI NORMATIVI



Welfare integrativo

- **20.11.2018 CFC16** 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?

TRATTAMENTO ECONOMICO



Fondo risorse decentrate

- **08.01.2019 CFC19** Come va intesa la dichiarazione congiunta n. 4, posta in appendice al CCNL Funzioni centrali 2016/2018, in materia di incremento delle risorse del fondo ad opera degli aumenti contrattualmente definiti (art. 76, comma 3, lett. a)?
-

aran

agenzia per la rappresentanza negoziale
delle pubbliche amministrazioni



<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-centrali/7558-funzioni-centrali-permessi-assenze-e-congedi.html>



RAPPORTO DI LAVORO



Permessi assenze e congedi

08.05.2019 CFC25

Come deve essere giustificata un'assenza richiesta per l'espletamento di un accertamento diagnostico ai sensi dell'art. 35 del CCNL per il comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, che però non abbia avuto luogo in seguito ad un guasto dell'apparecchiatura?

Nell'ambito della disciplina contenuta nell'art. 35 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 occorre distinguere tra le assenze riconosciute per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, che si differenziano dalla malattia in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa, e che sono riconducibili più propriamente alla nozione di "permesso", e le ulteriori casistiche contemplate nei commi 11, 12 e 14 dell'articolo, caratterizzate invece da uno stato di incapacità lavorativa e, dunque, più direttamente riconducibili alla nozione di malattia.

Tanto premesso, se l'assenza programmata è intervenuta nell'ambito di una condizione patologica già sussistente e certificata, l'assenza dal domicilio per lo svolgimento degli accertamenti che non hanno potuto avere luogo a causa dell'imprevisto tecnico può ritenersi giustificata dalla documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria che attesta quanto accaduto e dà conto della presenza del lavoratore presso la struttura.

Se, diversamente, non vi era concomitanza dello stato patologico, e certamente esso non può essere stato indotto da un esame non svolto, non può in alcun caso trattarsi di malattia. Resta, quindi, da valutare se sia possibile accordare i permessi di cui al comma 1 dell'art. 35.

Su tale aspetto, si ritiene comunque ammissibile il ricorso ai permessi per effettuare esami diagnostici di cui al comma 1 del citato art. 35, limitatamente



alle ore necessarie a giustificare l'assenza, sulla base della documentazione attestante l'effettiva presenza del lavoratore presso la struttura sanitaria.

Come chiarito dal comma 15 del richiamato art. 35, infine, resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa, dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

08.05.2019 CFC23

Come vanno considerate le ore prestate in eccedenza nel caso di un dipendente che debba trattenersi a lavoro oltre l'orario previsto nella giornata nella quale fruisce di un permesso orario di cui all'art. 35, comma 3, o di un permesso orario per particolari motivi personali o familiari ex art. 32? Rileva il fatto che il comma 3 dell'art. 32 del citato CCNL esclude espressamente i compensi per lavoro straordinario durante i predetti permessi, mentre nell'art. 35 del medesimo CCNL non è presente questa specificazione?

In via preliminare, occorre rammentare che entrambe le tipologie di assenza (ex art. 32 e ex art. 35, comma 3) rientrano nell'ambito dei permessi retribuiti e, come tali, valgono a completare il debito orario del dipendente.

Pertanto, nell'ipotesi di una giornata da 9 ore (cui vanno aggiunti i 30 minuti per l'effettuazione della pausa), il dipendente che, entrato al lavoro alle ore 8,00, si assenta, ad esempio, per un'ora nel corso della giornata, con permesso orario ex art. 32 o art. 35, terminando l'orario di lavoro alle 17.30, ha un saldo pari a zero.

Conseguentemente, laddove sia richiesta una prestazione di lavoro oltre l'orario d'obbligo, che dia luogo ad un'eccedenza oraria (con uscita alle 18.30, per rimanere all'esempio fatto), essa potrà essere conteggiata come lavoro straordinario, al ricorrere dei presupposti indicati nell'art. 25 del CCNL 12/2/2018 (autorizzazione del dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, disponibilità delle risorse destinate ai compensi per straordinario).

Non vi è, dunque, incompatibilità tra lo svolgimento di lavoro straordinario e l'utilizzo, nel corso della medesima giornata, di un permesso retribuito ex art. 32 o art. 35, comma 3.

La precisazione contenuta all'art. 32 comma 3 vale, invece, ad escludere la corresponsione di compensi per lavoro straordinario durante e ore di assenza coperte da permesso retribuito. Per effetto di tale previsione - che esplicita comunque un principio generale estensibile a tutte le tipologie di permesso retribuito - non risulta pertanto possibile, dopo il completamento dell'orario d'obbligo, fruire di un permesso, ai sensi del citato art. 32, che dia luogo al riconoscimento di compensi per lavoro straordinario.

08.05.2019 CFC22

In materia di congedi parentali a ore, alla luce di quanto definito nell'art. 44, comma 8, del CCNL Funzioni centrali 2016/2018, è possibile per il personale fruirla per intervalli inferiori alla metà dell'orario giornaliero? In tal caso, qual è il monte ore da equiparare convenzionalmente all'intera giornata lavorativa?

Sul punto, va rammentato che la possibilità di utilizzo ad ore del congedo parentale, nell'alveo dell'art. 32 del testo unico sulla maternità e paternità, è stata introdotta dall'art. 1, comma 339, lett. a) della legge di stabilità per il 2013 (l. 24/12/2012, n. 228) e che il d.lgs. n. 80/2015 è successivamente intervenuto ad integrare tale disciplina prevedendo che "In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale". Tale disciplina è stata, infine, confermata stabilmente dal d.lgs. n. 148/2015.

Peraltro, su tale ultima disposizione sono intervenuti chiarimenti dell'INPS con la nota circolare n. 152 del 18/8/2015.

La contrattazione collettiva nazionale, intervenendo dopo alcuni anni dall'entrata in vigore delle suddette disposizioni di legge, nel prevedere espressamente la fruizione su base oraria del congedo in esame, ha preferito limitarsi ad una conferma della possibilità di accesso a tale forma di flessibilità, rinviando quindi, implicitamente, alle modalità applicative previste dalla citata fonte legale; ciò anche al fine di preservare eventuali soluzioni operative, nel frattempo poste in essere dalle amministrazioni, in linea con la norma di legge e con gli orientamenti applicativi sopra richiamati.

La scelta operata dalle parti contrattuali, quindi, fa propria l'individuazione dell'intervallo di fruizione oraria nella forma di metà dell'orario medio giornaliero, il cui impatto, rispetto al montante di giornate di congedo spettanti, consuma una frazione pari allo 0,5.

04.04.2019 CFC21

Come deve essere giustificata un'assenza richiesta per l'espletamento di un accertamento diagnostico ai sensi dell'art. 35 del CCNL per il comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, che però non abbia avuto luogo in seguito ad un guasto dell'apparecchiatura?



Nell'ambito della disciplina contenuta nell'art. 35 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 occorre distinguere tra le assenze riconosciute per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, che si differenziano dalla malattia in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa, e che sono riconducibili più propriamente alla nozione di "permesso", e le ulteriori casistiche contemplate nei commi 11, 12 e 14 dell'articolo, caratterizzate invece da uno stato di incapacità lavorativa e, dunque, più direttamente riconducibili alla nozione di malattia.

Tanto premesso, se l'assenza programmata è intervenuta nell'ambito di una condizione patologica già sussistente e certificata, l'assenza dal domicilio per lo svolgimento degli accertamenti che non hanno potuto avere luogo a causa dell'imprevisto tecnico può ritenersi giustificata dalla documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria che attesta quanto accaduto e dà conto della presenza del lavoratore presso la struttura.

Se, diversamente, non vi era concomitanza dello stato patologico, e certamente esso non può essere stato indotto da un esame non svolto, non può in alcun caso trattarsi di malattia. Resta, quindi, da valutare se sia possibile accordare i permessi di cui al comma 1 dell'art. 35.

Su tale aspetto, si ritiene comunque ammissibile il ricorso ai permessi per effettuare esami diagnostici di cui al comma 1 del citato art. 35, limitatamente alle ore necessarie a giustificare l'assenza, sulla base della documentazione attestante l'effettiva presenza del lavoratore presso la struttura sanitaria.

Come chiarito dal comma 15 del richiamato art. 35, infine, resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa, dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

08.10.2018 CFC15

Con riferimento all'art. 38 del CCNL 2016/2018 che disciplina le "assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita", si chiede di sapere se i quattro mesi del periodo massimo di ciascun anno solare riconosciuti per gli effetti collaterali vadano sommati alle assenze per malattia di cui all'art. 37, comma 1.

In base a quanto previsto dall'art. 38, comma 3, il limite di quattro mesi per anno solare riguarda esclusivamente i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie effettuate e non anche quelli - previsti al comma 1 - per l'effettuazione delle terapie, oltreché di ricovero ospedaliero o day-hospital.

In ogni caso, sono esclusi dal periodo di comporta di cui all'art. 37, comma 1, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 38 in esame:

- i giorni di assenza in cui sono effettuate le terapie;
- i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital;
- i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle stesse terapie (solo questi ultimi nel limite di quattro mesi per anno solare).

07.09.2018 CFC12

I permessi retribuiti già fruiti ai sensi dell'art. 18 del precedente CCNL Ministeri fino all'entrata in vigore del nuovo contratto devono essere sottratti dal monte ore stabilito dall'art. 32 del CCNL 12/2/2018?

In ragione della modalità di fruizione ad ore già in essere con riferimento ai permessi retribuiti per particolari motivi familiari o personali disciplinati dal precedente CCNL Ministeri all'art. 18, si conferma la necessità di procedere allo storno dal monte ore dei permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali dei permessi già utilizzati prima dell'entrata in vigore del medesimo, sulla base di quanto effettivamente fruito.

07.09.2018 CFC11

Come devono essere riproporzionati le ferie, le giornate di festività soppresse e i permessi ex art. 32 nel caso di part-time misto con prestazione articolata su alcuni giorni della settimana e di diversa durata giornaliera, anche nell'eventualità di variazioni in corso d'anno?

Per quanto riguarda le ferie, l'art. 59, comma 9, del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 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, non rilevando il numero di ore prestate durante le giornate di presenza. Pertanto, per il dipendente che per l'intero anno lavora quattro giorni a settimana, ipotizzando una settimana lavorativa di cinque giorni, i giorni di ferie spettanti saranno i quattro quinti del monte annuo riconosciuto dal contratto all'art. 28, tenuta in debito conto l'anzianità di servizio. Analogo criterio andrà adottato per le festività soppresse, non destinatarie di una disciplina distinta da quella delle ferie in tal senso.

Quanto all'eventualità di modifica dell'articolazione oraria in corso d'anno, con incremento di presenza di un giorno a settimana, il calcolo poco sopra evidenziato andrà operato distintamente per i singoli periodi di applicazione dei diversi regimi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario, con arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che il primo decimale sia inferiore o superiore a 0,5.

In merito ai permessi orari retribuiti ex art. 32 del CCNL 12/2/2018, il comma 4 di tale articolo dispone espressamente il riproporzionamento nel caso di lavoro a tempo parziale.

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si ritiene che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

Nel caso di dipendente che, per l'intero anno, lavora quattro giorni a settimana, ipotizzando una settimana lavorativa di cinque giorni, andrà, quindi, riconosciuto un monte orario annuo di permessi pari ai quattro quinti di diciotto; mentre, nel caso di modifica del regime orario in corso d'anno, permanendo la condizione di part-time misto, l'analogo riproporzionamento andrà calcolato per i singoli periodi di applicazione dei diversi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario, in analogia a quanto già detto per le ferie. La durata convenzionale, invece, non subisce modifiche.

04.07.2018 CFC9

Come deve essere giustificata l'assenza, prevista dall'art. 35, comma 12 del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa, per le caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse?

La giustificazione dell'assenza, nel caso di cui all'art. 35, comma 12, è fornita mediante attestazione di presenza che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione.



04.07.2018 CFC8

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

04.07.2018 CFC7

Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

04.07.2018 CFC6

I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Pertanto, anche i permessi ex art. 34 (permessi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire.

Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'art. 35, comma 3, lett. a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

04.07.2018 CFC5

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001?

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/01.

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito all'A.Ra.N., tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si

differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia"). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, si rinvia alla tabella seguente.

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicantì incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA



15.06.2018 CFC4

In che modo va prodotta l'“attestazione di presenza” di cui all'art. 35, comma 12, laddove la struttura sia privata e, dunque, non possa certificare in via telematica?

Secondo la previsione contrattuale, l'attestazione deve essere prodotta, dalla struttura, anche privata, che ha svolto la prestazione. Il contratto non prescrive che essa vada trasmessa necessariamente in via telematica, né menziona specifiche modalità di trasmissione. Semplicemente, richiede l'inoltro all'amministrazione dal dipendente o direttamente alla stessa amministrazione dalla struttura che ha erogato la prestazione, anche per via telematica. La trasmissione in via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità.

15.06.2018 CFC3

Come vanno gestiti i permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali nei confronti di un dipendente a tempo parziale orizzontale che svolge tutti i giorni sei ore di lavoro?

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in continuità con la previgente disciplina contrattuale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore (art. 32, comma 4). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

15.06.2018 CFC2

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "*altre tipologie di permessi fruibili ad ore*" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la *ratio* e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs. n. 151/2001.



15.06.2018 CFC1

È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora?

La previsione contenuta nel comma 2, lett. b) dell'art. 32 è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "*non sono fruibili per frazione di ora*" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).



Ferie e festività

• 27.03.2019 CFC20

È possibile estendere l'applicazione dell'istituto delle ferie solidali, introdotto in forma sperimentale dall'art. 30 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018, a beneficio di dipendenti che devono prestare assistenza a familiari in particolari condizioni di salute diversi dai figli minori, dietro espressa richiesta dei dipendenti disponibili a cedere le proprie ferie?

In materia cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, finalizzata all'assistenza di figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti (c.d.



ferie solidali), occorre rammentare che si tratta di una fattispecie introdotta dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015, che espressamente prevede che vi si possa dare attuazione ".....nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro".

Tale previsione ha trovato realizzazione, per il personale del comparto delle Funzioni centrali, con l'entrata in vigore dell'art. 30 del CCNL 12/2/2018 che disciplina compiutamente l'istituto delle ferie solidali con riguardo alle relative misure, condizioni e modalità di attuazione.

In considerazione della precisa indicazione di legge circa le casistiche di fabbisogno ammesse, si è ritenuto che nell'ambito del CCNL non fosse invece possibile attuare l'istituto delle ferie solidali con modalità difformi da quelle di cui al richiamato art. 30.

Il carattere di sperimentaltà, pure richiamato al comma 10, non consente ad oggi interpretazioni estensive in sede applicativa, anche in considerazione della particolare tutela rinforzata di cui gode l'istituto delle ferie; la valutazione circa l'eventuale ampliamento dei soggetti è espressamente riservata alle parti contrattuali, che vi potranno provvedere nella successiva tornata contrattuale.

07.09.2018 CFC10a

Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?

La disposizione contenuta all'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018 in materia di ferie prevede, al comma 4, la titolarità di un monte ferie per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione inferiore a quello spettante a regime, mentre al comma 5 è disciplinato il riallineamento dopo tre anni di servizio.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 55, comma 1, lett. a) del medesimo CCNL in materie di ferie per i lavoratori a tempo determinato, si ritiene che il citato art. 28 possa essere interpretato nel senso che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).



Orario di lavoro

08.05.2019 CFC24

Come si deve procedere alla distinzione dei turni diurni tra antimeridiani e pomeridiani, indicata all'art. 19, co. 3, lett. f) del CCNL 2016/2018, in caso di necessità di assicurare la presenza per un intervallo di 11 ore (dalle 7 alle 18)?

La disciplina delle turnazioni contenuta nell'art. 19 del CCNL per il comparto delle Funzioni centrali non individua le fasce orarie dei turni antimeridiano e pomeridiano, limitandosi a delineare un turno diurno dalle ore 6 alle ore 22; ciò in quanto tale distinzione non assume più rilevanza dal punto di vista della quantificazione dell'indennità, dal momento che in entrambi i casi si applica il compenso per turno diurno stabilito nella maggiorazione oraria del 10%.

Ai sensi del comma 3, lett. f) del medesimo art. 19, è comunque possibile istituire turni antimeridiani e pomeridiani nell'intervallo diurno al fine di assicurare il presidio della struttura operativa nell'orario 7-18. L'articolazione dei turni dovrà essere definita in maniera da rispondere alle esigenze organizzative e funzionali del servizio da svolgere e l'assegnazione ad essi del personale, in linea con quanto disciplinato dal CCNL, dovrà rispondere ai noti criteri di rotazione, equilibrio e avvicendamento.

20.11.2018 CFC17

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.

08.10.2018 CFC14:

In materia di reperibilità, disciplinata all'art. 20 del CCNL 2016/2018, come va intesa la previsione secondo cui la fruizione del riposo compensativo di cui al comma 9 non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale?

Va innanzitutto premesso che la reperibilità passiva è una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dall'effettiva prestazione di lavoro. Essa, infatti, si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di rendersi disponibile per eventuale necessità, ma può verificarsi che egli non venga mai concretamente chiamato a compiere l'attività lavorativa.

Per il solo fatto di restare a disposizione in un giorno festivo, senza rendere attività lavorativa, dunque, l'art. 20 del CCNL 2016/2018, al comma 9, ha previsto quale forma di tutela la maturazione di un giorno di riposo compensativo, ma non la riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

La mera reperibilità, dunque, in quanto non equiparabile all'effettiva prestazione di lavoro, non fa scaturire la tutela piena, consistente nel riconoscimento di un giorno di riposo in sostituzione di quello non goduto, ma dà luogo ad una forma di ristoro sotto forma del diritto a un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il dipendente, quindi, ha diritto al riposo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale e, pertanto, dovrà svolgere per intero la sua prestazione



lavorativa pari a 36 ore settimanali, da ridistribuire nei giorni della settimana non interessati dal riposo.

08.10.2018 CFC13

Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori indicate attualmente nell'art. 26, comma 4, del CCNL 2016/2018, è possibile autorizzare la rinuncia alla pausa, con richiesta formale e motivata del dipendente, in casi eccezionali, per limitati periodi di tempo circoscritti alla permanenza dell'esigenza e solo per i dipendenti che effettuino un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana?

Per quanto riguarda la flessibilità disciplinata dall'art. 26 del CCNL 2016/2018, non vi sono deroghe che possono permettere di autorizzare la rinuncia alla pausa neppure nei casi previsti dal comma 4 del citato articolo. Infatti, in tali ipotesi, l'art. 23, comma 3, del suddetto CCNL fornisce la possibilità di "una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera", ossia di un ulteriore ampliamento dell'intervallo di recupero rispetto ai 30 minuti sanciti come minimo inderogabile, e non si presta ad una lettura tesa, invece, a renderne disponibile il godimento e, quindi, la rinuncia.

Pertanto, l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal d.lgs. n. 66/2003 in materia.



TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO



Lavoro a tempo determinato

07.09.2018 CFC10b

Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?

La disposizione contenuta all'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018 in materia di ferie prevede, al comma 4, la titolarità di un monte ferie per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione inferiore a quello spettante a regime, mentre al comma 5 è disciplinato il riallineamento dopo tre anni di servizio.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 55, comma 1, lett. a) del medesimo CCNL in materia di ferie per i lavoratori a tempo determinato, si ritiene che il citato art. 28 possa essere interpretato nel senso che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).



ISTITUTI NORMOECONOMICI



Welfare integrativo

20.11.2018 CFC16

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.

TRATTAMENTO ECONOMICO



Fondo risorse decentrate

08.01.2019 CFC19

Come va intesa la dichiarazione congiunta n. 4, posta in appendice al CCNL Funzioni centrali 2016/2018, in materia di incremento delle risorse del fondo ad opera degli aumenti contrattualmente definiti (art. 76, comma 3, lett. a)?

Al fine di chiarire il proprio punto di vista sulla lettura di questa norma in combinato con la previsione del CCNL di destinare una parte degli aumenti contrattuali al Fondo risorse decentrate, come quantificati dall' art. 76, comma 3, lett. a) del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 12/2/2018, le parti hanno inserito la dichiarazione congiunta n. 4.

Con la pronuncia 19/SEZAUT/2018/QMIG del 9 ottobre 2018, la Corte dei Conti, sez. Autonomie, in merito all'analoga fattispecie riferita al CCNL Funzioni locali, ha chiarito che le risorse che il CCNL ha destinato all'incremento del Fondo risorse decentrate trovano copertura nell'ambito delle risorse già destinate ai rinnovi contrattuali dai documenti di finanza pubblica e, di conseguenza, non determinano gli effetti finanziari espansivi che la norma dell'art. 23, co. 2, del d.lgs. n. 75/2017 è tesa a inibire.

Sulla medesima materia, l'articolo 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, ha disposto che il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tale norma di legge ha, dunque, confermato quanto già ritenuto dalle parti in sede di sottoscrizione del CCNL nonché il ricordato orientamento della Corte dei Conti, sez. Autonomie.

Fermo restando quanto sopra detto circa la derogabilità del limite, si precisa che la consistenza del fondo 2016 rimane comunque il parametro cui fare riferimento per il rispetto del "tetto" di cui al d.lgs. 75/2017.