

Quaderno FLP DIFESA

n° 9/2020

Fonte

aran

**agenzia per la rappresentanza negoziale
delle pubbliche amministrazioni**



CCNL F.C. 2016-2018
ORIENTAMENTI APPLICATIVI
vigenti alla data del 10 dicembre 2020

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

INDICE

RAPPORTO DI LAVORO

42 oggetti

- Rapporto di lavoro 6 oggetti
- Permessi assenze e congedi 25 oggetti
- Ferie e festività 4 oggetti
- Orario di lavoro 7 oggetti

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO 4 oggetti

- Tipologie flessibili del rapporto di lavoro 1 oggetto
- Lavoro a tempo determinato 1 oggetto
- Lavoro a tempo parziale 2 oggetti

ISTITUTI NORMOECONOMICI

1 oggetto

- Welfare integrativo 1 oggetto

TRATTAMENTO ECONOMICO

1 oggetto

- Fondo risorse decentrate 1 oggetto

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1 oggetto

- Termini di preavviso 1 oggetto

RAPPORTO DI LAVORO 42 oggetti**Rapporto di lavoro 6 oggetti**

03/11/2020 CFC42a

Nel caso di coniugi entrambi dipendenti della stessa Amministrazione/Ente, è possibile usufruire in due periodi diversi dei permessi retribuiti relativi all'evento matrimonio (ex art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali)?

L'art. 31, comma 2 del CCNL comparto Funzioni Centrali riconosce al lavoratore un permesso di 15 gg. consecutivi *"in occasione del matrimonio"*, intendendo con tale locuzione che il permesso deve essere fruito in via strettamente correlata all'evento *"matrimonio"*, anche entro 45 giorni dalla data in cui lo stesso è stato contratto (art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali).

Non emergono ulteriori limiti o particolari modalità di fruizione del permesso in questione.

Venendo al caso di specie, ossia come disciplinare l'eventualità che i coniugi, appartenenti alla medesima Amministrazione, richiedano di beneficiare di detto permesso in periodi diversi l'uno dall'altro, la scrivente rappresenta che tale beneficio concerne un diritto riconosciuto singolarmente al dipendente, il quale rimane libero di decidere – nel rispetto dei limiti contrattualmente previsti - se e quando avvalersene. L'Amministrazione, pertanto, non può esigere una contestuale fruizione del periodo di congedo tra i due coniugi, entrambi propri dipendenti.

Diversamente opinando, infatti, si verrebbe a creare un'evidente disparità di trattamento tra lavoratori che prestano servizio presso la stessa Amministrazione e coloro che prestano servizio in due Amministrazioni diverse (le cui scelte in ordine all'*an* e *quando* beneficiare del permesso da parte di un coniuge rimarrebbero sconosciute al datore di lavoro dell'altro).

03/11/2020

CFC41a

Qual è la modalità di computo dei giorni ricadenti nel periodo di comporta ex art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, si usa il calendario comune o si computano convenzionalmente sempre 30 giorni?

Preliminarmente, si chiarisce che il dubbio interpretativo nasce dal fatto che il periodo di comporta (pari a 18 mesi), indicato dall'art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 18/02/2018, può essere calcolato anche come somma di più eventi morbosi verificatisi nel triennio. Da qui la necessità di trasformare il limite contrattuale da mesi a giorni e, conseguentemente, di comprendere se la determinazione dell'equivalente numero di giornate vada effettuata utilizzando il calendario comune (cd. Criterio nominatione dierum) ovvero, contando convenzionalmente 30gg. per ciascun mese (cd. numeratione dierum).

Ciò premesso, a parere dell'Agenzia tale periodo di 18 mesi deve essere calcolato considerando convenzionalmente 30gg. per ogni mese, con la conseguenza che il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo non eccedente i 540gg.

A tale soluzione si perviene analizzando la volontà delle parti contrattuali. Infatti, nella tabella B allegata al "Contratto Integrativo al CCNL Comparto Ministeri del 16/02/1999" sottoscritto il 16/05/2001, vengono indicati espressamente degli esempi esplicativi di come devono essere conteggiati i mesi di malattia in relazione alle diverse retribuzioni da corrispondere, nei quali il mese viene sempre considerato di 30 giorni.

In linea più generale, infine, mediante un'interpretazione sistematica ed organica dell'intero assetto contrattuale, si può affermare che allorquando il Contratto collettivo disciplina un istituto collegato al periodo di tempo espresso in "mesi" si riferisce sempre ai mesi composti da 30gg. (ad esempio, gli istituti dei congedi, delle aspettative, il calcolo della retribuzione giornaliera, ecc...).

03/11/2020

CFC40a

Come deve regolarsi il datore di lavoro pubblico nel caso in cui un proprio dipendente, che aveva precedentemente richiesto e programmato di usufruire delle proprie ferie pregresse ha, poi, manifestato la necessità di beneficiare degli ulteriori giorni di permesso retribuiti ex art. 33 della Legge n. 104/1992 aumentati per effetto della sopravvenuta normativa emergenziale di prevenzione e contrasto al COVID-19?

Preliminarmente la scrivente Agenzia rammenta che il termine indicato dall'art. 28, comma 14 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 (come è noto, norma di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003) è posto esclusivamente a tutela del lavoratore; risultando, di converso, un limite alla potestà datoriale in merito alla gestione delle ferie e, ciò, anche in ossequio del fatto che le ferie sono un diritto irrinunciabile garantito dall'art. 36 della Costituzione.

Ciò posto, dunque, non vi possono essere margini temporali ulteriori rispetto a quelli indicati dal Contratto collettivo (ossia, il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione).

Tuttavia, non è ragionevole pensare, in un contesto di emergenza sanitaria nazionale come quello causato dalla pandemia da virus COVID-19, che il pregiudizio derivante dal mancato godimento delle ferie - anche se autorizzate e programmate dall'Amministrazione - debba ricadere sul dipendente che intende usufruire dei permessi ex Lg. 104/92, che per effetto della normativa emergenziale sono stati incrementati nel loro ammontare (nello specifico, si veda l'art. 24 del D.L. n. 18/2020 e l'art. 73 del D.L. n.34/2020).

Sul punto pare opportuno, inoltre, citare l'Interpello n. 20/2016 del Ministero del Lavoro del 20/05/2016, il quale afferma il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali, nella specie sul periodo di ferie già programmate dal datore di lavoro.

Pertanto, in conclusione, alla luce delle considerazioni suesposte, si evidenzia, che i giorni di ferie residue, maturate nell'anno precedente, e non godute entro i limiti contrattuali previsti debbano, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere fruite dal lavoratore in via strettamente ravvicinata alla fine della fruizione dei

permessi ex Legge n. 104/1992, come aumentati per effetto dalla summenzionata legislazione emergenziale.

22/06/2020 CFC39a

Al lavoratore turnista, che presta la propria attività lavorativa su sei giorni lavorativi e uno di riposo, spetta o meno una giornata di riposo compensativo laddove il dipendente dovesse lavorare in una giornata di festività infrasettimanale?

Dalla lettura dell'art. 19 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, relativo alla disciplina delle turnazioni, si evince che per il "disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro", ai dipendenti turnisti è corrisposta, tra le altre, un'identità specifica per il lavoro prestato una giornata festiva infrasettimanale e, che tale maggiorazione, ai sensi della lett. d, comma 5 dell'articolo in commento, è ulteriore rispetto alle maggiorazioni previste nelle lettere precedenti, le quali disciplinano rispettivamente le maggiorazioni da riconoscere nell'ipotesi di turno notturno o festivo (lett. b) e quelle di turno festivo notturno (lett. c).

Ne consegue che non residuano ulteriori spazi per concedere alcun recupero o riposo compensativo.

27/04/2020 CFC38a

Per usufruire del permesso di cui all'art. 35 CCNL Funzioni Centrali è sufficiente la certificazione di presenza rilasciata dal proprio medico curante? Cosa si intende per "espletamento di visite"?

Per giustificare l'assenza dal lavoro imputandola a permesso ad ore di cui all'art. 35 del CCNL del 12 febbraio 2018 non è sufficiente la certificazione attestante una generica visita medica presso il proprio medico curante, ma è necessario che si tratti di una visita "*specialistica*". Infatti, tale attributo non deve essere circoscritto soltanto alle "*prestazioni*" ma anche alle "*terapie*" e alle "*visite*".

27/04/2020

CFC36a

L'art. 42, comma 3 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 si limita a richiamare un istituto disciplinato dalla legge oppure introduce *ex novo* un beneficio di fonte convenzionale diverso da quello disciplinato dall'art. 42, comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001?

In via preliminare, si evidenzia che la clausola in esame è inserita in un articolo rubricato “*Altre aspettative previste da disposizioni di legge*”, il quale racchiude un eterogeneo insieme di aspettative; il che chiaramente lo configura come mera trasposizione sistematica di aspettative e permessi la cui fonte normativa non risiede nel contratto *de quo* bensì nella legge.

Invero, il comma 3 in esame pone un rinvio esplicito alla disciplina dei congedi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, il quale quindi viene integralmente trascritto nel CCNL in parola non lasciando, pertanto, alcun margine di differenziazione tra le due disposizioni normative.

Alla luce di ciò, l'art. 42, comma 3 del CCNL citato conferma la precedente regolamentazione limitandosi a richiamare un istituto già previsto dalla legge (l'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, appunto) e non quindi introduce un nuovo e diverso beneficio di fonte pattizia.

Nell'applicazione di tale comma, infine, l'Amministrazione dovrà tener conto dei limiti previsti dal legislatore, con la conseguenza che laddove il periodo di due anni complessivi di cui al summenzionato art. 4 della legge n. 53/2000 sia già stato richiesto per le finalità di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, il lavoratore non potrà ulteriormente fruirne.

Permessi, assenze e congedi**25 oggetti**

03/11/2020

CFC42b

Nel caso di coniugi entrambi dipendenti della stessa Amministrazione/Ente, è possibile usufruire in due periodi diversi dei permessi retribuiti relativi all'evento matrimonio (ex art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali)?

L'art. 31, comma 2 del CCNL comparto Funzioni Centrali riconosce al lavoratore un permesso di 15 gg. consecutivi *"in occasione del matrimonio"*, intendendo con tale locuzione che il permesso deve essere fruito in via strettamente correlata all'evento "matrimonio", anche entro 45 giorni dalla data in cui lo stesso è stato contratto (art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali).

Non emergono ulteriori limiti o particolari modalità di fruizione del permesso in questione.

Venendo al caso di specie, ossia come disciplinare l'eventualità che i coniugi, appartenenti alla medesima Amministrazione, richiedano di beneficiare di detto permesso in periodi diversi l'uno dall'altro, la scrivente rappresenta che tale beneficio concerne un diritto riconosciuto singolarmente al dipendente, il quale rimane libero di decidere – nel rispetto dei limiti contrattualmente previsti - se e quando avvalersene. L'Amministrazione, pertanto, non può esigere una contestuale fruizione del periodo di congedo tra i due coniugi, entrambi propri dipendenti.

Diversamente opinando, infatti, si verrebbe a creare un'evidente disparità di trattamento tra lavoratori che prestano servizio presso la stessa Amministrazione e coloro che prestano servizio in due Amministrazioni diverse (le cui scelte in ordine all'*an* e *quando* beneficiare del permesso da parte di un coniuge rimarrebbero sconosciute al datore di lavoro dell'altro).

03/11/2020

CFC41b

Qual è la modalità di computo dei giorni ricadenti nel periodo di comporta ex art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, si usa il calendario comune o si computano convenzionalmente sempre 30 giorni?

Preliminarmente, si chiarisce che il dubbio interpretativo nasce dal fatto che il periodo di comporta (pari a 18 mesi), indicato dall'art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 18/02/2018, può essere calcolato anche come somma di più eventi morbosi verificatisi nel triennio. Da qui la necessità di trasformare il limite contrattuale da mesi a giorni e, conseguentemente, di comprendere se la determinazione dell'equivalente numero di giornate vada effettuata utilizzando il calendario comune (cd. Criterio *nominazione dierum*) ovvero, contando convenzionalmente 30gg. per ciascun mese (cd. *numeratione dierum*).

Ciò premesso, a parere dell'Agenzia tale periodo di 18 mesi deve essere calcolato considerando convenzionalmente 30gg. per ogni mese, con la conseguenza che il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo non eccedente i 540gg.

A tale soluzione si perviene analizzando la volontà delle parti contrattuali. Infatti, nella tabella B allegata al "Contratto Integrativo al CCNL Comparto Ministeri del 16/02/1999" sottoscritto il 16/05/2001, vengono indicati espressamente degli esempi esplicativi di come devono essere conteggiati i mesi di malattia in relazione alle diverse retribuzioni da corrispondere, nei quali il mese viene sempre considerato di 30 giorni.

In linea più generale, infine, mediante un'interpretazione sistematica ed organica dell'intero assetto contrattuale, si può affermare che allorché il Contratto collettivo disciplina un istituto collegato al periodo di tempo espresso in "mesi" si riferisce sempre ai mesi composti da 30gg. (ad esempio, gli istituti dei congedi, delle aspettative, il calcolo della retribuzione giornaliera, ecc...).

27/04/2020 CFC38b

Per usufruire del permesso di cui all'art. 35 CCNL Funzioni Centrali è sufficiente la certificazione di presenza rilasciata dal proprio medico curante? Cosa si intende per "espletamento di visite"?

Per giustificare l'assenza dal lavoro imputandola a permesso ad ore di cui all'art. 35 del CCNL del 12 febbraio 2018 non è sufficiente la certificazione attestante una generica visita medica presso il proprio medico curante, ma è necessario che si tratti di una visita "*specialistica*". Infatti, tale attributo non deve essere circoscritto soltanto alle "*prestazioni*" ma anche alle "*terapie*" e alle "*visite*".

27/04/2020 CFC36b

L'art. 42, comma 3 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 si limita a richiamare un istituto disciplinato dalla legge oppure introduce *ex novo* un beneficio di fonte convenzionale diverso da quello disciplinato dall'art. 42, comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001?

In via preliminare, si evidenzia che la clausola in esame è inserita in un articolo rubricato "*Altre aspettative previste da disposizioni di legge*", il quale racchiude un eterogeneo insieme di aspettative; il che chiaramente lo configura come mera trasposizione sistematica di aspettative e permessi la cui fonte normativa non risiede nel contratto *de quo* bensì nella legge.

Invero, il comma 3 in esame pone un rinvio esplicito alla disciplina dei congedi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, il quale quindi viene integralmente trascritto nel CCNL in parola non lasciando, pertanto, alcun margine di differenziazione tra le due disposizioni normative.

Alla luce di ciò, l'art. 42, comma 3 del CCNL citato conferma la precedente regolamentazione limitandosi a richiamare un istituto già previsto dalla legge (l'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, appunto) e non quindi introduce un nuovo e diverso beneficio di fonte pattizia.

Nell'applicazione di tale comma, infine, l'Amministrazione dovrà tener conto dei limiti previsti dal legislatore, con la conseguenza che laddove il periodo di due anni complessivi di cui al summenzionato art. 4 della legge n. 53/2000 sia già stato richiesto per le finalità di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, il lavoratore non potrà ulteriormente fruirne.

25/11/2019

CFC35

Quali provvedimenti deve assumere l'amministrazione nei confronti del dipendente cui sia stata autorizzata l'assenza per la fruizione del permesso a recupero per una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, come previsto dal comma 1 dell'art. 34 del CCNL per il Comparto Funzioni centrali del 12/2/2018, e che, tuttavia, non abbia rispettato tale limite, utilizzando una quota oraria più ampia di quella consentita? È corretto disporre la collocazione d'ufficio in ferie per la giornata in questione?

In merito alla casistica evidenziata, è utile rammentare che la clausola in oggetto è analoga a quella richiamata nell'art. 20 del CCNL Ministeri del 16/5/1995 e non rappresenta, quindi, un istituto di nuova applicazione.

Come in precedenza, tale disposizione è volta a consentire al dipendente di potersi assentare – previa autorizzazione – secondo una modalità che definisce un preciso rapporto tra assenza e prestazione lavorativa, al fine di favorire la conciliazione tra esigenze di carattere personale ed esigenze di servizio.

Il mancato rispetto del vincolo orario relativo all'assenza autorizzata, in questo come negli altri casi di permesso previsti dal CCNL, assume dunque rilievo in termini di inosservanza dell'orario di lavoro e, pertanto, dovrà essere valutato ai sensi di quanto previsto in proposito nella sezione disciplinare del contratto.

In considerazione della distinta natura dell'istituto delle ferie e della loro peculiare finalità, costituzionalmente tutelata, si ritiene di dover escludere la potestà dell'amministrazione di operare automatiche riconversioni della causale di assenza mediante imputazione a ferie della giornata in cui si verifica il mancato rispetto del limite orario del permesso, anche in considerazione dell'incongruenza che verrebbe a determinarsi nella giornata stessa (assenza per ferie relativa all'intera giornata e presenza di una prestazione lavorativa parzialmente resa).

05/11/2019

CFC33

Nel caso in cui il dipendente si assenti per l'intera giornata ai sensi dell'art. 35, la visita deve avere una durata almeno pari alla metà dell'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella relativa giornata di assenza? Alla durata della visita vanno aggiunti i tempi di percorrenza?

Con la formulazione adottata per le assenze ex art. 35, il CCNL non ha inteso vincolare in maniera rigida il diritto all'assenza per l'intera giornata – mediante l'utilizzo cumulato dei permessi – ad una durata minima della prestazione sanitaria, limitandosi a prevedere che il giustificativo dell'assenza riporti l'indicazione oraria relativa alla permanenza del dipendente presso la struttura che eroga la prestazione. È richiesto, dunque, che vi sia una ragionevole corrispondenza tra tale attestazione e l'assenza dal servizio, che potrà costituire oggetto di preliminari uniformi indicazioni applicative da parte dell'amministrazione.

05/11/2019

CFC32

Può essere concesso il permesso ex art. 35 su base oraria per l'espletamento di visite o prestazioni al di fuori dell'orario di lavoro, laddove nella richiesta si evidenzia che l'uscita anticipata rispetto all'orario ordinario di lavoro è resa necessaria dal raggiungimento della struttura sanitaria di riferimento?

Le casistiche alla base delle richieste dei permessi ex art. 35 del CCNL Comparto Funzioni centrali del 12/2/2018 sono varie e, per tale ragione, non vi è una puntuale elencazione nel testo contrattuale, che si è limitato a fare riferimento all'inclusione, nel periodo di assenza giustificato dai permessi in oggetto, dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Tale previsione si è resa necessaria a causa del vincolo di strumentalità che può verificarsi tra il tempo per le visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e quello necessario per raggiungere il luogo di esecuzione delle stesse e/o per il rientro alla sede di lavoro, dal momento che anche questo può ricadere all'interno dell'orario di lavoro. Pertanto, nel caso sottoposto, anche se l'ora fissata per la visita, terapia, prestazione specialistica od esame diagnostico si colloca al di fuori dell'orario di lavoro, il tempo di percorrenza, qualora ricada all'interno dell'orario di lavoro e sia strettamente necessario per raggiungere la sede di esecuzione delle suddette prestazioni all'ora fissata, possa essere egualmente imputato ai permessi di cui all' art. 35. Vale la pena segnalare che, anche in questo

caso, ai fini del riconoscimento del permesso, l'amministrazione potrà valutare la congruità del tempo di percorrenza, sulla base dell'orario di visita o prestazione indicata risultante dall'attestazione di presenza redatta dal medico o dal personale amministrativo preposto.

02/09/2019 CFC29

È possibile riconoscere i permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche ai dipendenti che ne facciano richiesta per lo svolgimento di prove selettive nell'ambito di procedure di mobilità o propedeutiche all'attivazione di comandi?

Al riguardo, appare opportuno sottolineare che la natura delle procedure che gli enti attivano a vantaggio del solo personale già in servizio nella pubblica amministrazione, al fine di selezionare quanti siano interessati ad un passaggio – temporaneo o definitivo – nei propri organici, non appare assimilabile a quella delle procedure selettive di tipo concorsuale né ad un esame.

Si ritiene, pertanto, che l'esigenza di assentarsi per svolgere un colloquio o una prova di idoneità in relazione ad una procedura finalizzata all'attivazione di un comando o di una mobilità non rientri tra quelle che il CCNL sottoscritto il 12/2/2018 ha inteso tutelare con l'istituto di cui all'art. 31, comma 1, lett. a). La fattispecie può comunque essere ricondotta a quella del permesso retribuito per motivi personali ai sensi dell'art. 32 del richiamato CCNL.

05/06/2019 CFC26

Una volta terminati i permessi ex art. 35 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018, al lavoratore possono essere concessi ulteriori permessi ex art. 32 per le finalità di cui all'art. 35, dovendosi ricomprendere tali finalità (espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) nella più generale casistica dei "motivi personali"?

Il CCNL per il comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018 ha previsto all'art. 35 delle apposite causali di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Con ciò non ha inteso, tuttavia, obbligare il dipendente ad usufruirne, avendo espressamente fatto salva, ai sensi del comma 15 dell'art. 35 in esame, la facoltà per il lavoratore di ricorrere, in alternativa ai permessi di cui al medesimo articolo,

anche ad altre causali di assenza, da richiedere e giustificare secondo le rispettive previsioni.

Sulla base di tale premessa si conferma, quindi, a fronte di una richiesta del dipendente in tal senso e ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio, la possibilità di accordare permessi ex art. 32 anche per assenze riconducibili alle esigenze di salute tutelate dall'art. 35.

Per mero scrupolo, si rammenta infine che l'art. 32 non prevede più la necessità di documentare 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.

05/06/2019 CFC25

È corretto computare nel monte-ore dei permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 anche il tempo di percorrenza necessario per recarsi nel luogo di svolgimento delle lezioni?

Alla luce degli orientamenti applicativi forniti dalla scrivente Agenzia sull'analoga disciplina già contenuta nei contratti dei diversi comparti (Regioni e Autonomie locali, Università), in linea con una consolidata prassi, è ammissibile che nelle 150 ore di permesso retribuito sia ricompreso anche il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi, dal momento che tale intervallo contribuisce a definire l'arco temporale in cui il dipendente deve assentarsi dal lavoro per le finalità di studio riconosciute dall'art. 46.

Resta inteso che il lavoratore è tenuto ad esercitare il suo diritto nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, evitando ogni forma di abuso e temperando, nella misura più ampia possibile, l'utilizzo dei permessi con le esigenze funzionali degli uffici e con gli obblighi di lavoro.

08/05/2019

CFC23

Come vanno considerate le ore prestate in eccedenza nel caso di un dipendente che debba trattarsi 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 le 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, oltrech  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 gi  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 modalit  di fruizione ad ore gi  in essere con riferimento ai permessi retribuiti per particolari motivi familiari o personali disciplinati dal precedente CCNL Ministeri all'art. 18, si conferma la necessit  di procedere allo storno dal monte ore dei permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali dei permessi gi  utilizzati prima dell'entrata in vigore del medesimo, sulla base di quanto effettivamente fruito.

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	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 CONSEGUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicantici 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**4 oggetti****03/11/2020 CFC40b**

Come deve regolarsi il datore di lavoro pubblico nel caso in cui un proprio dipendente, che aveva precedentemente richiesto e programmato di usufruire delle proprie ferie pregresse ha, poi, manifestato la necessità di beneficiare degli ulteriori giorni di permesso retribuiti ex art. 33 della Legge n. 104/1992 aumentati per effetto della sopravvenuta normativa emergenziale di prevenzione e contrasto al COVID-19?

Preliminarmente la scrivente Agenzia rammenta che il termine indicato dall'art. 28, comma 14 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 (come è noto, norma di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003) è posto esclusivamente a tutela del lavoratore; risultando, di converso, un limite alla potestà datoriale in merito alla gestione delle ferie e, ciò, anche in ossequio del fatto che le ferie sono un diritto irrinunciabile garantito dall'art. 36 della Costituzione.

Ciò posto, dunque, non vi possono essere margini temporali ulteriori rispetto a quelli indicati dal Contratto collettivo (ossia, il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione).

Tuttavia, non è ragionevole pensare, in un contesto di emergenza sanitaria nazionale come quello causato dalla pandemia da virus COVID-19, che il pregiudizio derivante dal mancato godimento delle ferie - anche se autorizzate e programmate dall'Amministrazione - debba ricadere sul dipendente che intende usufruire dei permessi ex Lg. 104/92, che per effetto della normativa emergenziale sono stati incrementati nel loro ammontare (nello specifico, si veda l'art. 24 del D.L. n. 18/2020 e l'art. 73 del D.L. n.34/2020).

Sul punto pare opportuno, inoltre, citare l'Interpello n. 20/2016 del Ministero del Lavoro del 20/05/2016, il quale afferma il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali, nella specie sul periodo di ferie già programmate dal datore di lavoro.

Pertanto, in conclusione, alla luce delle considerazioni suesposte, si evidenzia, che i giorni di ferie residue, maturate nell'anno precedente, e non godute entro i limiti

contrattuali previsti debbano, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere fruite dal lavoratore in via strettamente ravvicinata alla fine della fruizione dei permessi ex Legge n. 104/1992, come aumentati per effetto dalla summenzionata legislazione emergenziale.

02/09/2019 CFC30

La malattia del figlio, non accompagnata da ricovero, può sospendere il godimento delle ferie, sia ove queste siano già in essere sia nel caso in cui l'evento si verifichi a ridosso della loro decorrenza? Rileva che la malattia sia di durata superiore a tre giorni?

In merito alla problematica sollevata è innanzitutto utile distinguere tra le due fattispecie dell'interruzione delle ferie in godimento e della sospensione delle ferie programmate e non ancora in godimento.

In materia di congedi dei genitori, l'art. 44 del CCNL per il comparto Funzioni centrali del 12/2/2018 richiama in via generale l'applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001, con le specificazioni stabilite nell'ambito dell'articolo stesso.

In tema di congedi per la malattia del figlio, il CCNL al comma 4 dell'art. 44 stabilisce il diritto all'assenza retribuita del genitore per trenta giorni l'anno, fino al compimento dei tre anni del bambino.

L'assenza di previsioni ulteriori nel testo contrattuale comporta che la disciplina di riferimento per il dubbio sollevato vada rinvenuta all'interno dell'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001 nel quale, al comma 4, si prevede che la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.

Non prevedendosi nulla per l'ipotesi di malattia che non dà luogo a ricovero, dovrebbe ritenersi che, rispetto alla prima fattispecie sopra individuata, non sussista un diritto del dipendente all'interruzione delle ferie in godimento. Ulteriori indicazioni, al riguardo, potranno comunque essere richieste al Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui compete l'interpretazione delle norme di legge per il lavoro pubblico.

Per quanto attiene, invece, alla seconda fattispecie, ossia la possibilità di posticipare il godimento di un periodo di ferie già programmato, in relazione all'insorgere della malattia del figlio, la valutazione dell'amministrazione va compiuta sul piano gestionale.

Posto, infatti, che non sussiste un diritto del dipendente allo spostamento del periodo di ferie già programmate per effetto della sopraggiunta malattia del figlio non accompagnata da ricovero, si ritiene che l'amministrazione possa valutare la compatibilità con le esigenze di servizio di una richiesta del dipendente in tal senso, motivata dall'insorgere di esigenze di carattere personale, ed assumere le decisioni conseguenti.

Ai fini del diritto all'interruzione delle ferie non si ravvisano, infine, elementi a supporto dell'assimilazione tra la malattia del figlio e la malattia del dipendente protratta per più di tre giorni, disciplinata nel comma 15 dell'art. 28 del CCNL 12/2/2018.

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**7 oggetti****22/06/2020 CFC39b**

Al lavoratore turnista, che presta la propria attività lavorativa su sei giorni lavorativi e uno di riposo, spetta o meno una giornata di riposo compensativo laddove il dipendente dovesse lavorare in una giornata di festività infrasettimanale?

Dalla lettura dell'art. 19 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, relativo alla disciplina delle turnazioni, si evince che per il "*disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro*", ai dipendenti turnisti è corrisposta, tra le altre, un'identità specifica per il lavoro prestato una giornata festiva infrasettimanale e, che tale maggiorazione, ai sensi della lett. d, comma 5 dell'articolo in commento, è ulteriore rispetto alle maggiorazioni previste nelle lettere precedenti, le quali disciplinano rispettivamente le maggiorazioni da riconoscere nell'ipotesi di turno notturno o festivo (lett. b) e quelle di turno festivo notturno (lett. c).

Ne consegue che non residuano ulteriori spazi per concedere alcun recupero o riposo compensativo.

05/11/2019 CFC31

Come va interpretato il limite annuo di utilizzo della banca delle ore ex art. 27 del CCNL 12/2/2018? È corretto ritenere che si riferisca al numero massimo di ore in giacenza nella banca e che si possano operare utilizzi e reintegri durante l'anno purché non si superi tale giacenza?

La clausola in esame (art. 27 del CCNL Comparto funzioni centrali 2016/2018) prevede al comma 2 che le ore di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, possono confluire nel conto ore su richiesta del dipendente "entro un limite complessivo annuo individuale". Tale limite si riferisce alle ore che ciascun soggetto può destinare, nell'arco dell'anno, a banca delle ore e non alla giacenza di tali ore sul conto individuale. Pertanto, una volta raggiunto, nell'arco dell'anno, il numero massimo di ore destinabili alla banca delle ore, non sono consentiti, per tale anno, ulteriori reintegri.

02/09/2019

CFC28

È praticabile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a 30 ore settimanali che, su richiesta del dipendente, abbia un'articolazione dell'orario su tre giorni e durata della prestazione giornaliera pari a 10 ore?

In merito alla durata massima dell'orario giornaliero, occorre innanzitutto ricordare che il d.lgs. n. 66/2003 supera la disposizione dell'art. 19, co. 4, del CCNL 16/5/1995 del comparto Ministeri in cui si prevedeva il tetto di nove ore.

Coerentemente a quanto previsto dall'art. 7 del d. lgs. n. 66/2003, che costituisce comunque norma inderogabile, il CCNL Funzioni centrali 2016/2018 all'art. 17, co. 6, ha sancito il diritto del lavoratore ad un riposo giornaliero non inferiore a 11 ore consecutive, così definendo per differenza la durata massima della giornata di lavoro.

In tale quadro, la richiesta del dipendente di articolare la propria prestazione di lavoro a tempo parziale su tre giorni a settimana, ciascuno della durata di dieci ore, non contravviene alle disposizioni del richiamato CCNL né del d. lgs. n. 66/2003, fermo restando il rispetto delle norme in materia di pausa, ai sensi dell'art. 23 del citato CCNL.

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**4 oggetti****Tipologie flessibili del rapporto di lavoro****1 oggetto**

27/04/2020

CFC37a

È possibile per una dipendente in regime di part-time verticale (con prestazione resa in alcuni mesi dell'anno) partecipare ad un corso di aggiornamento predisposto da altra Amministrazione/Ente nel periodo coincidente con quello in cui tale dipendente non presta attività lavorativa? A tal fine, possono essere attivate le cc.dd. clausole elastiche?

Tenendo a mente che la formazione del personale svolge sempre più un ruolo primario nelle politiche pubbliche e che i corsi di formazione devono essere ideati e predisposti nell'interesse dell'amministrazioni di appartenenza e non del solo singolo lavoratore (Capo VI, artt. 52 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018), si rappresenta quanto segue:

- le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati (art. 53, comma 7);
- il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione (art. 53, comma 8);
- il dipendente in part-time (orizzontale, verticale e misto) può essere adibito a lavoro supplementare rispetto a quello concordato con l'Amministrazione, nella misura massima del 25% di questo ultimo e nei limiti dell'orario ordinario di lavoro indicato dal D. Lgs. n. 81/2015 (art. 59, comma 2);
- 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 (art. 59, comma 3).
- nel caso specifico di part-time verticale con attività prestata in alcuni mesi dell'anno il 25% è calcolato in rapporto al numero delle ore annualmente

concordate e può essere svolto anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la propria prestazione lavorativa (art. 59, comma 4);

- nel caso, infine, di prestazione lavorativa eccedente i limiti di lavoro ordinario, si applicherà il comma 7 relativo al lavoro straordinario (art. 59, comma 7).

Alla luce di ciò, l'Amministrazione - laddove ritenga che il corso di aggiornamento sia predisposto nell'interesse della stessa - potrebbe ricorrere al lavoro supplementare come sopra indicato sempre che sussistano le richiamate condizioni per il ricorso all'istituto in parola.

Infine, per quanto riguarda le cc.dd. clausole elastiche, si osserva che nonostante il rinvio formale al D. Lgs. n. 81/2015 da parte dell'ultimo comma dell'articolo in commento, queste non posso trovare applicazione. Ed invero, se da un lato l'art. 6, comma 6 del citato Decreto Legislativo prevede che nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro a tempo parziale non individui clausole elastiche vi sia l'attivazione delle Commissioni per la certificazione; dall'altro lato, tuttavia, tali Commissioni e la relativa procedura di istituzione ed attivazione non è estendibile alle Pubbliche Amministrazioni e al loro personale in forza dell'art. 1, comma 2 del D. Lgs. del 10 settembre 2003, n. 276 (divieto che è ripreso anche dallo stesso D. Lgs. n. 81/2015, all'art. 12).

Lavoro a tempo determinato

1 oggetto

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 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).

Lavoro a tempo parziale

2 oggetti

27/04/2020

CFC37b

È possibile per una dipendente in regime di part-time verticale (con prestazione resa in alcuni mesi dell'anno) partecipare ad un corso di aggiornamento predisposto da altra Amministrazione/Ente nel periodo coincidente con quello in cui tale dipendente non presta attività lavorativa? A tal fine, possono essere attivate le cc.dd. clausole elastiche?

Tenendo a mente che la formazione del personale svolge sempre più un ruolo primario nelle politiche pubbliche e che i corsi di formazione devono essere ideati e predisposti nell'interesse dell'amministrazioni di appartenenza e non del solo singolo lavoratore (Capo VI, artt. 52 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018), si rappresenta quanto segue:

- le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati (art. 53, comma 7);
- il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione (art. 53, comma 8);
- il dipendente in part-time (orizzontale, verticale e misto) può essere adibito a lavoro supplementare rispetto a quello concordato con l'Amministrazione, nella misura massima del 25% di questo ultimo e nei limiti dell'orario ordinario di lavoro indicato dal D. Lgs. n. 81/2015 (art. 59, comma 2);
- 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 (art. 59, comma 3).
- nel caso specifico di part-time verticale con attività prestata in alcuni mesi dell'anno il 25% è calcolato in rapporto al numero delle ore annualmente

concordate e può essere svolto anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la propria prestazione lavorativa (art. 59, comma 4);

- nel caso, infine, di prestazione lavorativa eccedente i limiti di lavoro ordinario, si applicherà il comma 7 relativo al lavoro straordinario (art. 59, comma 7).

Alla luce di ciò, l'Amministrazione - laddove ritenga che il corso di aggiornamento sia predisposto nell'interesse della stessa - potrebbe ricorrere al lavoro supplementare come sopra indicato sempre che sussistano le richiamate condizioni per il ricorso all'istituto in parola.

Infine, per quanto riguarda le cc.dd. clausole elastiche, si osserva che nonostante il rinvio formale al D. Lgs. n. 81/2015 da parte dell'ultimo comma dell'articolo in commento, queste non posso trovare applicazione. Ed invero, se da un lato l'art. 6, comma 6 del citato Decreto Legislativo prevede che nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro a tempo parziale non individui clausole elastiche vi sia l'attivazione delle Commissioni per la certificazione; dall'altro lato, tuttavia, tali Commissioni e la relativa procedura di istituzione ed attivazione non è estendibile alle Pubbliche Amministrazioni e al loro personale in forza dell'art. 1, comma 2 del D. Lgs. del 10 settembre 2003, n. 276 (divieto che è ripreso anche dallo stesso D. Lgs. n. 81/2015, all'art. 12).

25/11/2019 CFC34

Come va operato il riproporzionamento dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 per il personale in regime di part-time verticale, anche alla luce delle recenti pronunce della Corte di Cassazione sulla materia?

Con riguardo alle disposizioni dell'art. 59, comma 9, del CCNL 2016/2018 in materia di riproporzionamento delle assenze e dei permessi nei confronti dei lavoratori in regime di part-time verticale, si ritiene che l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 22925/2017, ribadito anche nella sentenza n. 4069 del 20/02/2018, in tema di permessi ex legge n. 104/1992, per l'autorevolezza della fonte rappresenti un indirizzo applicativo concreto e fattuale non in contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggetto di cui, anzi, condivide la logica.

Fermo restando, quindi, il generale obbligo di riproporzionamento sancito dalla richiamata clausola contrattuale nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, in considerazione della natura di strumento di politica socio-assistenziale del permesso riconosciuto per l'assistenza alla persona con grave disabilità, a parere della

Suprema Corte non va operato il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ex art. 33 della legge n. 104/1992 nei confronti del lavoratore con contratto a part-time verticale che effettui prestazione lavorativa per un numero di giornate superiori al 50% rispetto all'ordinario orario lavorativo in regime di full time.

ISTITUTI NORMO ECONOMICI**1 oggetto****Welfare integrativo****1 oggetto**

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 1 oggetto**Fondo risorse decentrate****1 oggetto****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)?

Il d.lgs. n. 75/2017 all'art. 23, co. 2, ha previsto che "2. [...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

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'analogia 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.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 1 oggetto

Termini di preavviso 1 oggetto

02/09/2019 CFC27

In merito alla gestione del preavviso con riferimento ai dipendenti che intendono avvalersi del pensionamento anticipato, secondo le disposizioni dell’art. 14 del d.l. n. 4/2019, c.d. “quota 100”, dal momento che la norma richiamata dispone espressamente, in materia di preavviso, che “la domanda di collocamento a riposo deve essere presentata all’amministrazione di appartenenza con un preavviso di sei mesi” (art. 14, comma 6, lett. c) del d.l. 4/2019), si chiede se tale disposizione integri, in senso ampliativo, la previsione dell’art. 67 comma 1 del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018, estendendo i termini di preavviso ivi previsti e, di conseguenza, la relativa disciplina (indennità di mancato preavviso, divieto di assegnazione delle ferie).

Sul punto, occorre preliminarmente evidenziare che la questione sollevata attiene alle modalità applicative del citato decreto-legge, in merito alle quali potranno essere richiesti chiarimenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l’interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico, cui peraltro il medesimo quesito risulta essere già indirizzato.

Per quanto attiene agli aspetti di competenza dell’Agenzia, relativi alla gestione dell’istituto contrattuale del preavviso, l’avviso della scrivente è nel senso che la disciplina del preavviso regolamentato dalla contrattazione collettiva (art. 67 del CCNL del 12/2/2018) non sembrerebbe automaticamente estensibile al più ampio periodo di preavviso con il quale deve essere presentata all’amministrazione la domanda di collocamento a riposo ai sensi dell’art. 14, comma 6, lett. c) del d.l. 28-

1-2019 n. 4, tenuto anche conto delle diverse funzioni delle due tipologie di preavviso e della specialità della previsione di legge.

Conseguentemente, deve ritenersi che anche gli orientamenti applicativi dell'ARAN in merito all'istituto contrattuale del preavviso non siano estensibili al particolare preavviso introdotto dalla norma di legge.