

Quaderno n° 01/2025

Comparto Funzioni Centrali

ARAN

Orientamenti applicativi

CCNL FC 2016-2018, CCNL FC 2019-2021
e CCNL FC 2022-2024

Aggiornati sino al 29 MARZO 2025

Fonte: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-centrali.html>

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

INDICE

RELAZIONI SINDACALI (2 oggetti)

Contrattazione collettiva integrativa (2 oggetti)

30/01/2025 CFC 140 A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Centrali - periodo contrattuale 2022-2024 - avvenuta il 27 gennaio 2025 quali sono i soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali presso le singole amministrazioni?

30/11/2022 CFC107b Cosa deve contenere il contratto integrativo che definisce le famiglie professionali?

RAPPORTO DI LAVORO (116 oggetti)

Rapporto di lavoro (39 oggetti)

17/02/2025 CFC143a I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, possono essere utilizzati anche per frazioni di ora inferiori ad un'ora di permesso?

12/06/2024 CFC135a È possibile applicare l'istituto della reperibilità di cui all'art. 20 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 in caso di lavoro a distanza?

12/06/2024 CFC134a La modifica dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 ad opera della legge di Bilancio 2024 che eleva l'importo dell'indennità riconosciuta al lavoratore che fruisce dei congedi parentali è posta in alternativa o si aggiunge a quella dettata dalla disciplina contrattuale di cui all'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

12/06/2024 CFC133a La fruizione dei permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 è subordinata all'effettivo conseguimento del titolo di studio in costanza di servizio? In caso positivo, è possibile applicare la clausola di conversione dei permessi in aspettativa per motivi personali, sancita nel comma 9 dell'art. 46 citato?

12/06/2024 CFC132a Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

12/06/2024 CFC131a Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all'interno dello stesso mese?

12/06/2024 CFC130a Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

12/06/2024 CFC129a Come interpretare la locuzione "arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione" entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si

devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruttive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

09/02/2024 CFC127c Nella locuzione “propri dipendenti” presente nell’articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l’amministrazione (cd. comandati in)?

09/02/2024 CFC126a I permessi studio di cui all’art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 possono essere richiesti anche per lo svolgimento di tirocini o stages il cui espletamento è richiesto per il completamento del piano degli studi intrapresi?

09/02/2024 CFC125a Nel computo dei giorni di congedo parentale in cui al lavoratore/lavoratrice spetta l’intera retribuzione si devono tenere in considerazione anche i giorni di congedo interamente retribuiti fruiti eventualmente dal coniuge lavoratore pubblico che, tuttavia, non rientra nell’ambito di applicazione soggettiva del D. Lgs. n. 165/2001 (ad es. magistrato, militare, prefetto, ecc...)?

04/08/2023 CFC123c Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?

04/08/2023 CFC120a Un dipendente che ha già usufruito dei giorni di congedo parentale retribuiti interamente, può richiederli nuovamente al nuovo datore di lavoro (amministrazione pubblica ricompresa in diverso comparto)?

07/04/2023 CFC118a Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

07/04/2023 CFC117a Quali sono le modalità di lavoro a distanza previste dal vigente CCNL?

07/04/2023 CFC116a Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un’altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

07/04/2023 CFC115a Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest’ultimo risulta vincitore in un’Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

07/04/2023 CFC113c Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

07/04/2023 CFC112c Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

07/04/2023 CFC111a Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

21/07/2022 CFC63a È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?

21/07/2022 CFC62c Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?

14/06/2022 CFC61a Come devono concretamente applicarsi le regole relative alle assenze dal lavoro rese a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) nel caso di personale turnista?

22/03/2022 CFC59a Può il dipendente autocertificare la propria presenza a lezioni e-learning rese da Università non telematiche in assenza di una certificazione emessa da tale Università?

- 22/03/2022 CFC58a È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?
- 22/03/2022 CFC57a Con riferimento alle modalità di giustificazione dei permessi studio, è applicabile l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 nell'ipotesi di lezioni e-learning rese da Università non telematiche le quali hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità e-learning, live streaming, webinar, ecc...) per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19?
- 06/09/2021 CFC53a Qual è il corretto iter che il lavoratore deve seguire per poter usufruire dei particolari permessi relativi all'effettuazione delle terapie salvavita derivanti dalle gravi malattie di cui all'art. 30 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2018? Che ruolo può avere il medico di base in tale contesto?
- 06/09/2021 CFC52a È possibile riconoscere continuità agli istituti contrattuali maturati e non goduti (come ad es. le ferie, le ore di straordinario, i permessi retributivi di cui agli artt. 32 e 35 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018) nel caso di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017?
- 16/06/2021 CFC50 Nel caso in cui un Ente dovesse accertare la non spettanza di permessi retribuiti per il diritto allo studio già riconosciuti al lavoratore/studente, è possibile applicare il comma 9 dell'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 2016-2018?
- 13/04/2021 CFC46a È possibile riconoscere al personale civile dei permessi di servizio per attività sportiva (attività promosse dal Comitato Italiano Paralimpico) che invece sono riconosciuti al personale militare in servizio presso la medesima Amministrazione?
- 04/02/2021 CFC45a È possibile monetizzare le giornate di riposo ex L. n. 937/1977 nel caso di mancato godimento nell'anno di maturazione, precedente all'anno di cessazione del rapporto di lavoro, qualora non godute dal dipendente per causa diversa dai motivi di servizio (es. malattia o altro oggettivo impedimento)?
- 07/01/2021 CFC44a Un dipendente che usufruisce delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, durante la fruizione di queste, matura le ordinarie ferie ad esso spettanti?
- 07/01/2021 CFC43a In relazione all'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, esiste un termine di durata massima dell'assenza del dipendente fruitore?
- 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)?
- 03/11/2020 CFC41a Qual è la modalità di computo dei giorni ricadenti nel periodo di comporto ex art. 37, 1° comma del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, si usa il calendario comune o si computano convenzionalmente sempre 30 giorni?
- 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?
- 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?
- 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"?

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?

Permessi, assenze e congedi (42 oggetti)

17/02/2025 CFC143b I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, possono essere utilizzati anche per frazioni di ora inferiori ad un'ora di permesso?

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, possono essere utilizzati anche per frazioni di ora inferiori ad un'ora di permesso?

12/06/2024 CFC134b La modifica dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 ad opera della legge di Bilancio 2024 che eleva l'importo dell'indennità riconosciuta al lavoratore che fruisce dei congedi parentali è posta in alternativa o si aggiunge a quella dettata dalla disciplina contrattuale di cui all'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

12/06/2024 CFC132b Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

12/06/2024 CFC131b Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all'interno dello stesso mese?

09/02/2024 CFC125b Nel computo dei giorni di congedo parentale in cui al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione si devono tenere in considerazione anche i giorni di congedo interamente retribuiti fruiti eventualmente dal coniuge lavoratore pubblico che, tuttavia, non rientra nell'ambito di applicazione soggettiva del D. Lgs. n. 165/2001 (ad es. magistrato, militare, prefetto, ecc...)?

04/08/2023 CFC123d Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?

04/08/2023 CFC120b Un dipendente che ha già usufruito dei giorni di congedo parentale retribuiti interamente, può richiederli nuovamente al nuovo datore di lavoro (amministrazione pubblica ricompresa in diverso comparto)?

07/04/2023 CFC113d Come si calcola il periodo di comporta nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

07/04/2023 CFC112d Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

07/04/2023 CFC111b Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

21/07/2022 CFC62d Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?

14/06/2022 CFC61c Come devono concretamente applicarsi le regole relative alle assenze dal lavoro rese a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) nel caso di personale turnista?

22/03/2022 CFC59b Può il dipendente autocertificare la propria presenza a lezioni e-learning rese da Università non telematiche in assenza di una certificazione emessa da tale Università?

22/03/2022 CFC57b Con riferimento alle modalità di giustificazione dei permessi studio, è applicabile l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 nell'ipotesi di lezioni e-learning rese da

Università non telematiche le quali hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità e-learning, live streaming, webinar, ecc...) per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19?

06/09/2021 CFC53b Qual è il corretto iter che il lavoratore deve seguire per poter usufruire dei particolari permessi relativi all'effettuazione delle terapie salvavita derivanti dalle gravi malattie di cui all'art. 30 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2018? Che ruolo può avere il medico di base in tale contesto?

15/06/2021 CFC47 È possibile concedere ad un dipendente un periodo di aspettativa per incarico a tempo determinato ai sensi del vigente CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

13/04/2021 CFC46b È possibile riconoscere al personale civile dei permessi di servizio per attività sportiva (attività promosse dal Comitato Italiano Paralimpico) che invece sono riconosciuti al personale militare in servizio presso la medesima Amministrazione?

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)?

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?

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"?

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?

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?

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?

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?

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?

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"?

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?

- 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 sopresse 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 (8 oggetti)

12/06/2024 CFC137 Gli anni di servizio prestato da un dipendente quale volontario in ferma prefissata (VFP 1) concorrono a determinare la complessiva anzianità di servizio di tre anni ai fini dell'attribuzione degli ulteriori giorni di ferie secondo la disciplina del sopra citato articolo 23, comma 5, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

04/02/2021 CFC45b È possibile monetizzare le giornate di riposo ex L. n. 937/1977 nel caso di mancato godimento nell'anno di maturazione, precedente all'anno di cessazione del rapporto di lavoro, qualora non godute dal dipendente per causa diversa dai motivi di servizio (es. malattia o altro oggettivo impedimento)?

07/01/2021 CFC44b Un dipendente che usufruisce delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, durante la fruizione di queste, matura le ordinarie ferie ad esso spettanti?

07/01/2021 CFC43b In relazione all'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, esiste un termine di durata massima dell'assenza del dipendente fruitore?

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?

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?

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?

Costituzione del rapporto di lavoro (6 oggetti)

12/06/2024 CFC130c Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

12/06/2024 CFC129c Come interpretare la locuzione "arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione" entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruttrive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

07/04/2023 CFC116c Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un'altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

07/04/2023 CFC115c Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

21/07/2022 CFC63b È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?

22/03/2022 CFC58b È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?

Orario di lavoro (10 oggetti)

12/06/2024 CFC135b È possibile applicare l'istituto della reperibilità di cui all'art. 20 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 in caso di lavoro a distanza?

14/06/2022 CFC61b Come devono concretamente applicarsi le regole relative alle assenze dal lavoro rese a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) nel caso di personale turnista?

07/02/2022 CFC56b Come disciplinare il caso in cui un dipendente che pure recandosi in ufficio non abbia volutamente registrato la propria presenza in servizio, né in entrata né in uscita, mediante uno dei mezzi automatici messi a disposizione dall'Amministrazione di appartenenza?

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?

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?

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?

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?

Formazione del personale (4 oggetti)

12/06/2024 CFC133b La fruizione dei permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 è subordinata all'effettivo conseguimento del titolo di studio in costanza di servizio? In caso positivo, è possibile applicare la clausola di conversione dei permessi in aspettativa per motivi personali, sancita nel comma 9 dell'art. 46 citato?

09/02/2024 CFC126b I permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 possono essere richiesti anche per lo svolgimento di tirocini o stages il cui espletamento è richiesto per il completamento del piano degli studi intrapresi?

05/07/2021 CFC51 È possibile che il datore di lavoro pubblico respinga o moduli, accogliendo anche solo parzialmente, l'articolazione settimanale proposta dal lavoratore/studente dei propri turni di lavoro al fine di usufruire dei permessi retribuiti per il diritto allo studio di cui all'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

15/06/2021 CFC48 Come si deve correttamente calcolare il 3% dei lavoratori che possono beneficiare dei permessi per il diritto allo studio soprattutto quando l'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 parla di "arrotondamento all'unità superiore"? E tale regola come deve applicarsi agli enti di piccole dimensioni?

Indicazioni generali (7 oggetti)

27/09/2024 CFC139 Il viaggio del lavoratore dalla sede ove effettua attività lavorativa in coworking (cd. centro satellite) e la sede di lavoro ordinaria, è considerata trasferta?

27/09/2024 CFC139 Il viaggio del lavoratore dalla sede ove effettua attività lavorativa in coworking (cd. centro satellite) e la sede di lavoro ordinaria, è considerata trasferta?

12/06/2024 CFC130b Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

12/06/2024 CFC129b Come interpretare la locuzione "arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione" entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruttrive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

07/04/2023 CFC118b Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

07/04/2023 CFC116b Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un'altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

07/04/2023 CFC115b Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO (29 oggetti)

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro (13 oggetti)

17/02/2025 CFC142a È conforme con le disposizioni contrattuali la proposta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, di tipo verticale, che articoli i periodi di astensione lavorativa, in modo da ricomprendere i soli giorni lavorativi del mese di agosto, esclusi i sabati, le domeniche e i festivi infrasettimanali, ossia i giorni per i quali non è comunque prevista la prestazione lavorativa?

30/01/2025 CFC141c In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

12/06/2024 CFC132c Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

- 04/08/2023 CFC123a** Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?
- 04/08/2023 CFC122c** In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?
- 07/04/2023 CFC119a** In che mondo la fruizione dei permessi non retribuiti riconosciuti al dipendente a tempo determinato dall'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 influisce ai fini del computo delle ferie?
- 07/04/2023 CFC113a** Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?
- 07/04/2023 CFC112a** Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?
- 07/04/2023 CFC111c** Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?
- 21/07/2022 CFC63c** È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?
- 21/07/2022 CFC62a** Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?
- 22/03/2022 CFC58c** È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?
- 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?

Lavoro a tempo determinato (4 oggetti)

- 07/04/2023 CFC119b** In che mondo la fruizione dei permessi non retribuiti riconosciuti al dipendente a tempo determinato dall'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 influisce ai fini del computo delle ferie?
- 07/04/2023 CFC112b** Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?
- 22/03/2022 CFC58d** È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?
- 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?

Lavoro a tempo parziale (12 oggetti)

- 17/02/2025 CFC144** È possibile per il lavoratore stabilire una durata limitata della durata dell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 57 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018? O si considera sempre a tempo indeterminato?

- 17/02/2025 CFC142b È conforme con le disposizioni contrattuali la proposta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, di tipo verticale, che articoli i periodi di astensione lavorativa, in modo da ricomprendere i soli giorni lavorativi del mese di agosto, esclusi i sabati, le domeniche e i festivi infrasettimanali, ossia i giorni per i quali non è comunque prevista la prestazione lavorativa?
- 12/06/2024 CFC132d Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?
- 04/08/2023 CFC123b Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?
- 04/08/2023 CFC122d In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?
- 07/04/2023 CFC113b Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?
- 07/04/2023 CFC111d Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?
- 21/07/2022 CFC63d È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?
- 21/07/2022 CFC62b Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?
- 22/03/2022 CFC58e È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?
- 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?
- 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?

ISTITUTI NORMOECONOMICI (7 oggetti)

Welfare integrativo (2 oggetti)

- 09/02/2024 CFC127b Nella locuzione "propri dipendenti" presente nell'articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l'amministrazione (cd. comandati in)?
- 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?

Istituti normo-economici (3 oggetti)

- 30/01/2025 CFC141a In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?
- 09/02/2024 CFC127a Nella locuzione “propri dipendenti” presente nell’articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l’amministrazione (cd. comandati in)?
- 21/07/2022 CFC65a Nell’eventualità che il dipendente comandato in trasferta, di durata non inferiore a 8 ore e non superiore a 12, non abbia richiesto né usufruito del rimborso di € 22,26 previsto per il pasto ai sensi dell’art. 82, commi 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 come deve operare la riduzione dell’indennità di trasferta di cui alla lettera h) del medesimo comma?

Trattamento di trasferta (1 oggetto)

- 21/07/2022 CFC65b Nell’eventualità che il dipendente comandato in trasferta, di durata non inferiore a 8 ore e non superiore a 12, non abbia richiesto né usufruito del rimborso di € 22,26 previsto per il pasto ai sensi dell’art. 82, commi 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 come deve operare la riduzione dell’indennità di trasferta di cui alla lettera h) del medesimo comma?

Servizio mensa e buoni pasto (1 oggetto)

- 30/01/2025 CFC141b In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

TRATTAMENTO ECONOMICO (23 oggetti)

Indicazioni generali (12 oggetti)

- 30/11/2022 CFC103b Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?
- 30/11/2022 CFC102b Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?
- 30/11/2022 CFC101b Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?
- 30/11/2022 CFC100b Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?
- 30/11/2022 CFC99b Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all’art. 17 o con quella di cui all’art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?
- 30/11/2022 CFC97b Si può lasciare una EP senza incarico?
- 30/11/2022 CFC95b L’assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell’ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un’amministrazione ad assumere delle EP?
- 30/11/2022 CFC94b L’amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell’EP?

30/11/2022	CFC90b	In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?
30/11/2022	CFC89b	Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (BudgetPOS_RIS(EP)) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?
30/11/2022	CFC88b	Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?
21/07/2022	CFC64b	In presenza di una norma che riconosce ad una determinata categoria di lavoratori un assegno ad personam riassorbibile, senza definire le modalità di riassorbimento, la riassorbibilità di detto assegno è riferibile solo ed esclusivamente agli incrementi tabellari previsti dai contratti collettivi, oppure anche ad un qualsiasi incremento economico a qualunque titolo conseguito dal lavoratore, come ad esempio la progressione economica?

Fondo risorse decentrate (4 oggetti)

04/08/2023	CFC121b	L'incremento una tantum delle risorse del Fondo risorse decentrate stabilito nell'art. 49, comma 6 del CCNL comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 9/05/2022 è soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017?
14/06/2022	CFC&60b	Come deve operarsi l'incremento stabile di cui all'art. 76, comma 3, lett. a) del CCNL personale comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 con riferimento all'art. 89, comma 5 del medesimo contratto? In particolare, l'incremento del Fondo risorse decentrate del monte salari di un anno X, si deve operare una tantum ovvero in modo stabile?
06/10/2021	CFC54	Quali sono i passaggi per la corretta applicazione dell'art. 79 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018?
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)?

Trattamento economico (5 oggetti)

04/08/2023	CFC122a	In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?
04/08/2023	CFC121a	L'incremento una tantum delle risorse del Fondo risorse decentrate stabilito nell'art. 49, comma 6 del CCNL comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 9/05/2022 è soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017?
07/04/2023	CFC114a	Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale (c.d. PEO)?
21/07/2022	CFC64a	In presenza di una norma che riconosce ad una determinata categoria di lavoratori un assegno ad personam riassorbibile, senza definire le modalità di riassorbimento, la riassorbibilità di detto assegno è riferibile solo ed esclusivamente agli incrementi tabellari previsti dai contratti collettivi, oppure anche ad un qualsiasi incremento economico a qualunque titolo conseguito dal lavoratore, come ad esempio la progressione economica?
14/06/2022	CFC60a	Come deve operarsi l'incremento stabile di cui all'art. 76, comma 3, lett. a) del CCNL personale comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 con riferimento all'art. 89, comma 5 del medesimo contratto? In particolare, l'incremento del Fondo risorse decentrate del monte salari di un anno X, si deve operare una tantum ovvero in modo stabile?

Incrementi degli stipendi (1 oggetto)

07/04/2023 CFC114b Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale (c.d. PEO)?

Struttura retributiva e definizioni di retribuzione (1 oggetto)

04/08/2023 CFC122b In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (2 oggetti)

Termini di preavviso (2 oggetti)

15/06/2021 CFC49b Nel caso di irrogazione ad un dipendente, dapprima, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 70 gg. e, nelle more, del licenziamento con preavviso per l'ipotesi indicata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, il datore di lavoro pubblico può trattenere l'importo corrispondente ai giorni di sospensione non ancora scontati alla data del licenziamento su quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

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).

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE (2 oggetti)

Obblighi del dipendente, sanzioni e codice disciplinare (1 oggetto)

15/06/2021 CFC49a Nel caso di irrogazione ad un dipendente, dapprima, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 70 gg. e, nelle more, del licenziamento con preavviso per l'ipotesi indicata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, il datore di lavoro pubblico può trattenere l'importo corrispondente ai giorni di sospensione non ancora scontati alla data del licenziamento su quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

Sospensione cautelare (1 oggetto)

07/02/2022 CFC56a Come disciplinare il caso in cui un dipendente che pure recandosi in ufficio non abbia volutamente registrato la propria presenza in servizio, né in entrata né in uscita, mediante uno dei mezzi automatici messi a disposizione dall'Amministrazione di appartenenza?

ORDINAMENTO PROFESSIONALE (47 oggetti)

Indicazioni generali (47 oggetti)

12/06/2024	CFC136	Con riferimento alle modalità di calcolo della media delle valutazioni individuali relative alle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14, comma 2, lett. d), n. 1) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 come si deve procedere nel caso di assenze prolungate che hanno comportato la mancanza di una o più valutazioni annuali?
12/06/2024	CFC128	Come si deve interpretare il criterio stabilito nel comma 2, lett. d), n. 1) dell'articolo 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 concernente la "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite" relativo alle progressioni economiche all'interno delle aree?
30/11/2022	CFC110	È necessario modificare il PIAO per adeguarlo al nuovo ordinamento professionale e alle famiglie professionali?
30/11/2022	CFC109	Che cosa accade per le procedure concorsuali già bandite dalle amministrazioni?
30/11/2022	CFC108	Entro quando occorre definire le famiglie professionali?
30/11/2022	CFC107a	Cosa deve contenere il contratto integrativo che definisce le famiglie professionali?
30/11/2022	CFC106	Come vengono individuate le famiglie professionali?
30/11/2022	CFC105	Cosa sono le famiglie professionali?
30/11/2022	CFC104	Come è strutturato l'ordinamento professionale definito dal CCNL 9 maggio 2022?
30/11/2022	CFC103a	Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?
30/11/2022	CFC102a	Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?
30/11/2022	CFC101a	Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?
30/11/2022	CFC100a	Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?
30/11/2022	CFC99a	Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art. 17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?
30/11/2022	CFC98	L'incarico affidato ad una EP può essere rinnovato alla scadenza?
30/11/2022	CFC97a	Si può lasciare una EP senza incarico?
30/11/2022	CFC96	Una volta che il piano triennale nell'ambito del PIAO ha previsto un fabbisogno di personale EP, bisogna anche modificare le dotazioni organiche, se non vi sono posti di EP in organico? Come si effettua, in tal caso, la modifica delle dotazioni organiche?
30/11/2022	CFC95a	L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?
30/11/2022	CFC94a	L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?
30/11/2022	CFC93	Si consumano facoltà assunzionali in caso di mobilità volontaria di una EP tra amministrazioni entrambe soggette alla regola del turn over?
30/11/2022	CFC92	I risparmi derivanti dalla cessazione di una EP sono utilizzabili per nuove assunzioni?

30/11/2022	CFC91	In caso di cessazione di una EP l'amministrazione deve ridurre il suo BudgetPOS_RIS(EP)?
30/11/2022	CFC90a	In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?*
30/11/2022	CFC89a	Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (BudgetPOS_RIS(EP)) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?
30/11/2022	CFC88a	Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?
30/11/2022	CFC87	Per finanziare l'assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?
30/11/2022	CFC86	Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall'area dei Funzionari?
29/11/2022	CFC85	Come si calcola il "consumo di facoltà assunzionali" per assumere dall'esterno personale di area EP?
29/09/2022	CFC84	Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?
29/09/2022	CFC83	Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?
29/09/2022	CFC82	Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?
29/09/2022	CFC81	Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?
29/09/2022	CFC80	Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art. 17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?
29/09/2022	CFC79	L'incarico affidato ad una EP può essere rinnovato alla scadenza?
29/09/2022	CFC78	Si può lasciare una EP senza incarico?
29/09/2022	CFC77	Una volta che il piano triennale nell'ambito del PIAO ha previsto un fabbisogno di personale EP, bisogna anche modificare le dotazioni organiche, se non vi sono posti di EP in organico? Come si effettua, in tal caso, la modifica delle dotazioni organiche?
29/09/2022	CFC76	L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?
29/09/2022	CFC75	L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?
29/09/2022	CFC74	Si consumano facoltà assunzionali in caso di mobilità volontaria di una EP tra amministrazioni entrambe soggette alla regola del turn over?
29/09/2022	CFC73	I risparmi derivanti dalla cessazione di una EP sono utilizzabili per nuove assunzioni?
29/09/2022	CFC72	In caso di cessazione di una EP l'amministrazione deve ridurre il suo BudgetPOS_RIS(EP)?
29/09/2022	CFC71	In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?

- 29/09/2022 CFC70 Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (BudgetPOS_RIS(EP)) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?
- 29/09/2022 CFC69 Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?
- 29/09/2022 CFC68 Per finanziare l'assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?
- 29/09/2022 CFC67 Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall'area dei Funzionari?
- 29/09/2022 CFC66 Come si calcola il "consumo di facoltà assunzionali" per assumere dall'esterno personale di area EP?

PROGRESSIONI ECONOMICHE (1 oggetto)

Progressioni economiche (1 oggetto)

- 04/08/2023 CFC124 Come va calcolato il triennio di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021 relativo alle progressioni economiche all'interno dell'area?

**Segreteria Nazionale**

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

RELAZIONI SINDACALI (2 oggetti)

Contrattazione collettiva integrativa (2 oggetti)

30/01/2025 CFC140

A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Centrali - periodo contrattuale 2022-2024 - avvenuta il 27 gennaio 2025 quali sono i soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali presso le singole amministrazioni?

Il CCNL del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, definisce con chiarezza i soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali.

In dettaglio, l'art.7 – in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 165/2001 – stabilisce che:

- a) i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale (comma 3);
- b) i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale (comma 4).

Pertanto, dall'entrata in vigore del CCNL 2022-2024, avvenuta il 28 gennaio 2025, saranno ammessi alla contrattazione integrativa solo le organizzazioni sindacali firmatarie del medesimo CCNL, indipendentemente dal fatto che il negoziato sia già stato avviato o che lo stesso venga avviato successivamente alla firma del nuovo CCNL.

L'unica eccezione alla regola sopra riportata è rappresentata dal caso in cui la variazione dei soggetti titolari sia intervenuta successivamente alla firma di una ipotesi di contratto integrativo e durante la fase dei controlli. In altre parole nel caso in cui presso l'amministrazione sia stata firmata una ipotesi di contratto integrativo prima del 28 gennaio 2025. Solo in tal caso i soggetti titolari alla firma definitiva del contratto integrativo di cui alla predetta ipotesi già sottoscritta prima del 28 gennaio 2025 saranno gli stessi che hanno partecipato al negoziato.

Quanto sopra si applica anche alle altre forme di relazioni sindacali (informativa, confronto, ecc) come espressamente previsto dagli articoli 4, 5 e 6 del CCNL 27 gennaio 2025. Sotto tale profilo non rilevano sentenze di primo grado, peraltro non definitive, pronunciate su un contratto di un altro comparto di contrattazione.

30/11/2022 CFC107b

Cosa deve contenere il contratto integrativo che definisce le famiglie professionali?*

*Orientamenti applicativi condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

La contrattazione integrativa ha la funzione di “integrare” il CCNL nelle materie e nei limiti dallo stesso CCNL individuati. Ne consegue, come regola generale, che non andrebbero ripetuti gli elementi già definiti in sede di contrattazione nazionale.

Tanto premesso, il CCNL ha previsto, all’articolo 7, comma 6, lett. z) che sono oggetto di contrattazione integrativa “l’individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali”.

Non vanno, pertanto, indicate mansioni e attività da svolgere, ma le famiglie professionali (ad esempio, “Funzionario di amministrazione e gestione”) e le competenze professionali richieste per operare nell’ambito di ciascuna famiglia professionale.

Il contratto collettivo integrativo dovrebbe anche contenere una tabella di confluenza tra vecchi profili e nuove famiglie professionali, avendo presente che tale trasposizione deve avvenire a parità di area di inquadramento, sulla base di quanto previsto nella Tabella 2 allegata al CCNL 9 maggio 2022 [1].

[1] Si ricorda che l’ipotesi di Contratto collettivo integrativo rimane sottoposta alla disciplina relativa ai controlli di cui all’art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
--

**Segreteria Nazionale**

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

RAPPORTO DI LAVORO (112 oggetti)

Rapporto di lavoro (39 oggetti)

17/02/2025 CFC143a

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, possono essere utilizzati anche per frazioni di ora inferiori ad un'ora di permesso?

In primo luogo, si deve sottolineare che l'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, nel prevedere che i tre giorni di permesso ex L. 104/92 possono essere fruiti anche ad ore, non fa cenno alla ipotesi di fruizione per frazioni di ora.

Anche la disciplina più generale della fruizione dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 25 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, prevede che i permessi orari di cui si tratta non sono fruibili per meno di un'ora. Analogamente dicasi per i permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, previsti dal comma 3, lett. c) dell'art. 26 del medesimo CCNL.

Pertanto, i permessi di cui all'art. 33, comma 1, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, laddove fruiti ad ore, non possono essere utilizzati per frazioni inferiori ad 1 ora, per la prima ora. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di avvalersi del beneficio per le frazioni orarie consecutive alla prima ora di utilizzo (ad es. 1 h e 35 minuti, 2 h e 10 minuti, ecc.).

12/06/2024 CFC135a

È possibile applicare l'istituto della reperibilità di cui all'art. 20 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 in caso di lavoro a distanza?

Ai fini di maggior chiarezza, preliminarmente, si evidenzia che il lavoro a distanza disciplinato nel Titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 si articola in due tipologie: lavoro agile e lavoro da remoto. La prima tipologia, il lavoro agile, è caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario e di luogo (cfr. comma 2 dell'art. 36 del CCNL ultimo citato). Tale peculiarità, pertanto, fa escludere l'applicazione di quegli istituti contrattuali che necessitano di una misurazione esatta dell'orario di lavoro prestato o dell'effettuazione della prestazione lavorativa in un preciso momento (cfr. comma 3 del citato articolo 36). Sotto tale profilo, ad esempio, il CCNL prevede che il lavoratore non può *"effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e lavoro svolto in condizioni di rischio"* (cfr. art. 39, comma 3).

Conseguentemente, il lavoro agile non può considerarsi compatibile con tutte quelle attività che devono essere svolte in un preciso arco temporale prestabilito e che necessitano di essere quantificate in minuti/ore ai fini della loro remunerazione, come avviene nel caso del richiamo al lavoro del dipendente in reperibilità.

Viceversa, il lavoro da remoto, previsto nell'art. 41 del CCNL citato, si configura come quella specifica modalità di lavoro *"a distanza"* che può essere prestata *"anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di"*

lavoro” (cfr. il comma 1). Questa seconda ipotesi di lavoro a distanza, pertanto, risulta compatibile con l’istituto della reperibilità giacché, in tal caso, è possibile richiedere che la prestazione lavorativa venga svolta in un preciso orario nonché quantificare l’esatta durata della prestazione lavorativa effettuata dal dipendente.

12/06/2024 CFC134a

La modifica dell’art. 34 del D. Lgs. 151/2001 ad opera della legge di Bilancio 2024 che eleva l’importo dell’indennità riconosciuta al lavoratore che fruisce dei congedi parentali è posta in alternativa o si aggiunge a quella dettata dalla disciplina contrattuale di cui all’art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

Come è noto, l’art. 1 comma 179 della legge 213/2023 modifica l’art. 34 del D. Lgs. 151/2001 stabilendo, al comma 1, che “a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell’80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all’80 per cento per il solo anno 2024”.

La norma legislativa sopra indicata va correlata con la disciplina contrattuale di maggior favore contenuta nella disposizione di cui all’articolo 28 del citato CCNL, che prevede che “nell’ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall’art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, ... sono retribuiti per intero”.

Pertanto, ove sussistano le condizioni sopra richiamate, le amministrazioni dovranno riconoscere la retribuzione per intero per i primi 30 giorni nonché l’indennità pari all’80% della retribuzione nell’anno 2024 (ridotta al 60% negli anni successivi) per il secondo mese di congedo fruito entro il sesto anno di vita del figlio. Si evidenzia tuttavia che il riconoscimento di detta maggiorazione dell’indennità è subordinato al rispetto dei requisiti richiesti dal legislatore, il quale specifica che si dovrà fare riferimento soltanto ai lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità disciplinati, rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato D. Lgs. n. 151 del 2001.

12/06/2024 CFC133a

La fruizione dei permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 è subordinata all'effettivo conseguimento del titolo di studio in costanza di servizio? In caso positivo, è possibile applicare la clausola di conversione dei permessi in aspettativa per motivi personali, sancita nel comma 9 dell'art. 46 citato?

L'istituto dei permessi per il diritto allo studio ha come finalità quella di consentire ai lavoratori di proseguire il loro percorso di studio acquisendo un titolo di studio ulteriore rispetto a quello posseduto. La *ratio* sottesa a tale istituto contrattuale è quella di permettere al personale dipendente di partecipare a detti corsi "per il conseguimento" dei rispettivi titoli di studio. E tuttavia, la disciplina contrattuale in esame non richiede, ai fini della concessione dei permessi di studio, l'ottenimento del titolo finale da parte del lavoratore, ma ritiene sufficienti il certificato di iscrizione, l'attestato di partecipazione ai corsi e la certificazione degli "esami sostenuti, anche se con esito negativo" (cfr. comma 9 dell'art. 46).

Pertanto, il lavoratore è tenuto a fornire all'amministrazione tutta la documentazione prevista dal citato articolo 46, inclusa la certificazione degli esami sostenuti anche se gli stessi vengono effettuati dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Solo nel caso in cui il lavoratore non adempia a tutte le sue obbligazioni (frequenza, sostenimento degli esami, ecc.) l'amministrazione può trasformare le giornate di permesso in aspettativa per motivi personali atteso che, la mancanza delle certificazioni richieste, è sanzionata dal contratto collettivo con l'automatica conversione dei permessi studio in aspettativa per motivi personali (cfr. infatti, la locuzione "[in] mancanza delle predette certificazioni").

Riassumendo, quindi, si evidenzia che i permessi di studio di cui all'art. 46 citato sono concedibili ai dipendenti entro i limiti di cui al comma 9 dello stesso, indipendentemente dunque dal conseguimento concreto del titolo di studio in vigore o meno del rapporto di lavoro. Quest'ultimo è certamente il fine auspicale e legittimo, ma non essendo stato elevato a rango di requisito necessario e condizionante la concessione dei permessi la sua assenza non consente all'amministrazione di convertire i permessi in aspettativa per motivi personali.

12/06/2024 CFC132a

Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

Come è noto, i permessi di cui alla Legge n. 104/1992 possono essere fruiti sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l'ipotesi di fruibilità del permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale, che ne prevede invece la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l'equivalenza convenzionale 1g = 6 ore,

ciò comporta che nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata, l'amministrazione dovrà decurtare dal monte ore complessivo 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc...).

Con riguardo al lavoratore in part-time, il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, all'art. 33, comma 9, uniformandosi alla giurisprudenza sulla materia, ha previsto che il criterio di riproporzionamento opera solo nel caso in cui l'orario teorico in part-time è pari o inferiore al 50% di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Nel caso in esame, dunque, si dovrà riconoscere per intero il beneficio, ricordandosi di operare la decurtazione oraria pari a 6 ore (e non 5,30 ore) nel caso in cui il lavoratore fruisca del permesso ex Legge n.104/1992 per l'intera giornata.

12/06/2024 CFC131a

Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all'interno dello stesso mese?

L'istituto dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come è noto, può essere fruito sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l'ipotesi di fruibilità del permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale – che ne prevede la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l'equivalenza convenzionale 1g = 6 ore.

Da ciò ne consegue che nel caso in cui il lavoratore scelga di assentarsi per l'intera giornata lavorativa esercitando il diritto di cui alla Legge n. 104/1992, l'Amministrazione deve riconoscere il beneficio in parola quale che sia la durata oraria della giornata lavorativa stabilita per quel lavoratore.

Nell'ipotesi di utilizzo nel mese sia dei permessi orari che dei permessi a giorni, si osserva che al fine di garantire il soddisfacimento della tutela principale riconosciuta dalla citata Legge (ossia, fruire di tre giorni al mese), nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata dal monte ore complessivo andranno decurtate 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc.). Coerentemente, nelle giornate restanti in cui invece il lavoratore opti per la fruizione oraria dei permessi in parola, dal medesimo monte orario si dovranno decurtare soltanto le ore di assenza del lavoratore.

Ai fini puramente esemplificativi: da 18h/mese il lavoratore che si assenta per sole 4 ore ottiene come residuo 14 ore ($18-4=14$ ore); se il lavoratore si assenta per un'intera giornata il suo monte-ore residuo sarà di 8 ($14-6=8$ ore), e così via.

12/06/2024 CFC130a

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

Come è noto, l'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 riconosce al dipendente, a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza per un periodo di tempo pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione.

Nel caso in cui, entro il citato periodo, il dipendente ritenga di esercitare tale diritto si ritiene che il passaggio del dipendente dall'Amministrazione originaria verso l'Amministrazione di destinazione, e viceversa, deve avvenire senza soluzione di continuità, ossia senza alcuna interruzione - nemmeno per un singolo giorno - tra i due rapporti di lavoro.

12/06/2024 CFC129a

Come interpretare la locuzione *“arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione”* entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruttive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

La norma contrattuale in parola, come è noto, è posta a tutela del lavoratore - con rapporto a tempo indeterminato - riconoscendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza e, al contempo, costituendo un vincolo in capo a quest'ultima, la quale infatti non può rendere disponibile detto posto di lavoro.

Pertanto, al fine di contemperare entrambi gli interessi, ossia quello del lavoratore ad una garanzia speciale per un determinato periodo di tempo e quello dell'Amministrazione a poter riottenere la disponibilità del posto, è stato individuato un termine oggettivo indipendente dagli eventi personali che possono modificare la durata del periodo di prova. In tale ottica, la locuzione *“formalmente”* di cui all'art. 19 del CCNL citato va intesa come la durata del periodo di prova in senso teorico e non effettivo-sostanziale, cioè la durata del periodo di prova per come prevista dalle disposizioni contrattuali.

09/02/2024 CFC127c

Nella locuzione “propri dipendenti” presente nell’articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l’amministrazione (cd. comandati in)?

L’ambito soggettivo di applicazione dell’art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 relativo al welfare aziendale è ordinariamente rivolto al personale che presta servizio presso l’amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia assunto presso l’amministrazione o vi sia temporaneamente assegnato. Ciò in considerazione della generale finalità di accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo sottesa a tale istituto. Il mancato riconoscimento di tali benefici al personale che presta servizio presso l’amministrazione – ancorché vi sia assegnato temporaneamente – non risulterebbe in linea con tale generale finalità. Tuttavia, si dovrebbe escludere che un dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l’amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l’amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro.

Considerazioni parzialmente diverse potrebbero inoltre essere avanzate per alcune categorie di benefici, le quali, per la loro particolare natura, richiedono una continuità nelle erogazioni. Si pensi, ad esempio, a benefici consistenti nel versamento di quote integrative ai Fondi di previdenza complementare. In tali casi, dunque, la contrattazione integrativa – alla quale compete, come è noto, la individuazione dei criteri per i piani di welfare – potrebbe valutare, fermo restando il necessario rispetto del complessivo budget di spesa, il riconoscimento di taluni benefici anche a personale in comando out. Anche in questo caso, dovrebbe però escludersi il cumulo dei benefici presso diverse amministrazioni.

09/02/2024 CFC126a

I permessi studio di cui all’art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 possono essere richiesti anche per lo svolgimento di tirocini o stages il cui espletamento è richiesto per il completamento del piano degli studi intrapresi?

L’istituto dei permessi per il diritto allo studio è disciplinato dall’art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 ed ha come finalità quella di consentire ai lavoratori di proseguire il loro percorso di studio acquisendo un titolo di studio ulteriore rispetto a quello posseduto. Per tale motivo, tale istituto può essere utilizzato solo per la frequenza a corsi che consentano il rilascio di titoli di studio riconosciuti dall’ordinamento e per la frequenza dei relativi esami.

Tuttavia, in tale ambito si registra un’evoluzione dei programmi didattici offerti dai diversi Enti formativi, per cui la didattica non consta più – e solamente – in un approccio teorico ma, sempre

più frequentemente, ad esso si affianca un momento di apprendimento pratico e concreto tramite il tirocinio o gli stages.

Pertanto, nel caso in cui la frequenza di tali tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi intrapreso senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio, si ritiene che nel monte ore indicato dall'art. 46 citato possano rientrare anche le ore richieste per l'espletamento di detti tirocini.

Resta impregiudicata, ovviamente, la preventiva valutazione da parte dell'Amministrazione in ordine alle incompatibilità tra l'attività lavorativa del lavoratore-studente e l'attività da svolgere durante il tirocinio/stage.

09/02/2024 CFC125a

Nel computo dei giorni di congedo parentale in cui al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione si devono tenere in considerazione anche i giorni di congedo interamente retribuiti fruiti eventualmente dal coniuge lavoratore pubblico che, tuttavia, non rientra nell'ambito di applicazione soggettiva del D. Lgs. n. 165/2001 (ad es. magistrato, militare, prefetto, ecc...)?

L'art. 28 CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 riguarda i congedi dei genitori e stabilisce al comma 3 che per i primi 30 giorni compete al dipendente l'intera retribuzione (cd. clausola di miglior favore). La stessa clausola in commento prevede che, con riguardo alla modalità di calcolo, i citati 30 giorni vengono "computati complessivamente per entrambi i genitori" riferendosi con tale locuzione all'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di amministrazioni ricomprese nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 (cd. lavoro pubblico contrattualizzato).

Di conseguenza, i 30 giorni di retribuzione intera al 100% non possono essere ridotti – o in qualche modo limitati – dall'eventuale conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dall'altro genitore se il rapporto di lavoro di questo ultimo è disciplinato dal diritto pubblico, come nel caso ad esempio dei magistrati, dei militari, dei prefetti, ecc...

04/08/2023 CFC123c

Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?

Il contratto di lavoro a part-time di tipo orizzontale è quel particolare contratto in cui non vi è riduzione del numero di giornate ma solo della durata delle stesse. La diversa durata della prestazione comporta la necessità di riproporzionare alcuni istituti, sulla base dei seguenti criteri generali:

1. gli istituti computati in giorni (ferie, festività sopprese, ecc...) non vengono riproporzionati (cfr. art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022) in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;
2. con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno (nell'esempio, 30/36).

Con riguardo al punto 2, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno. Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto 2 deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno) di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 25 del citato CCNL.

Quindi, nell'esempio in esame, da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.

04/08/2023 CFC120a

Un dipendente che ha già usufruito dei giorni di congedo parentale retribuiti interamente, può richiederli nuovamente al nuovo datore di lavoro (amministrazione pubblica ricompresa in diverso comparto)?

Va premesso che la materia dei congedi parentali è disciplinata dall'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 e che la clausola contrattuale in parola deve essere interpretata ed applicata dall'amministrazione in coerenza con il quadro normativo così come delineato dal D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., sebbene con le specificazioni e le regole di miglior favore ivi indicate.

Chiarito ciò, il contratto prevede che nei "primi trenta giorni" di congedo parentale al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione (cfr. art. 28, comma 3 del CCNL citato). Si tratta di un periodo che può essere riconosciuto – per ciascun figlio - una sola volta e non può essere, pertanto, duplicato nel caso in cui la lavoratrice/il lavoratore cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni.

07/04/2023 CFC118a

Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

La possibilità di effettuare una giornata “mista” tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l’Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di “problematiche di natura tecnica e/o informatica” o “di cattivo funzionamento dei sistemi informatici”, a causa delle quali l’attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l’Amministrazione può richiamare il dipendente nell’ipotesi di “sopravvenute esigenze di servizio” (co. 5). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un’estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività “mista” di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

07/04/2023 CFC117a

Quali sono le modalità di lavoro a distanza previste dal vigente CCNL?

Il CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 disciplina per la prima volta l’istituto del lavoro a distanza (Titolo V), distinguendolo tra il lavoro agile (artt. 36 - 40) e lavoro da remoto (art. 41).

Nel primo caso, la prestazione lavorativa è resa senza vincoli di orario né di luogo; nel secondo caso, il lavoratore rende la propria attività in luoghi diversi da quelli d’ufficio, ma comunque previamente determinati, e rimane assoggettato a precisi vincoli di orario. Per completezza di trattazione si evidenzia che il Contratto Collettivo non è intervenuto a modificare la previgente disciplina del cd. telelavoro, il quale resta disciplinato dall’art. 3 del DPR 8/3/1999 n. 70 e dal CCNQ sottoscritto il 23/03/2000, così come richiamati dai precedenti CCNL.

07/04/2023 CFC116a

Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un’altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

Il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l’onere di rassegnare le dimissioni presso l’Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall’articolo 68 del CCNL comparto

Funzioni Centrali del 12/02/2018, estinguendo in tal modo il proprio rapporto di lavoro prima dell'assunzione nella nuova amministrazione. Allo stesso tempo, l'Amministrazione di provenienza ha l'onere di conservare il posto in dotazione organica per tutta la durata del periodo di prova prevista nell'Amministrazione di destinazione.

Nel caso in cui il dipendente volesse esercitare il diritto di cui all'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, e rientrare così presso l'Amministrazione di provenienza, quest'ultima dovrà predisporre un nuovo contratto individuale di lavoro avendo cura di inquadrare il dipendente "nell'area o categoria e profilo professionale di provenienza" e di garantire gli sviluppi economici già acquisiti dal lavoratore.

07/04/2023 CFC115a

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro è stabilito nell'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 ed è riconosciuto, com'è noto, ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova assunti nelle Amministrazioni rientranti nell'ambito applicativo del comparto delle Funzioni Centrali ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNL citato. È dunque un diritto soggettivo che spetta ai lavoratori di queste Amministrazioni, le quali lo riconoscono "per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione".

Benché non vi sia un'esclusione esplicita delle Amministrazioni non rappresentate da ARAN in sede di contrattazione, come ad esempio gli Organi Costituzionali o le Autorità indipendenti, dalla formulazione adottata nella norma e, in particolare, dalla locuzione "disposizioni contrattuali", si può desumere che il diritto alla conservazione del posto di lavoro è riconosciuto soltanto nei casi di vincita di concorso pubblico presso le Amministrazioni - anche di diverso comparto - rientranti nell'ambito applicativo del diritto del lavoro pubblico contrattualizzato, così come delineato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Risultano, pertanto, escluse tutte quelle Amministrazioni i cui rapporti di lavoro sono retti dal diritto pubblico.

07/04/2023 CFC113c

Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato, per quanto qui interessa, dall'art. 59 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 il quale, con riguardo alla tipologia di part-time verticale al comma 9 riconosce il diritto alla fruizione dei singoli istituti contrattuali applicando il

cd. criterio di proporzionalità, il quale vale non solo per le ferie ma anche “per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia”.

Dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione un principio di riproporzionamento mediante il quale l'Amministrazione, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il periodo di osservazione (un triennio), dovrà riproporzionare il periodo di comparto e imputare allo stesso le giornate di assenza del dipendente ricomprese nel certificato medico e coincidenti con i giorni in cui avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa anche se coincidenti con una giornata festiva (es. festività del Santo Patrono).

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comparto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

07/04/2023 CFC112c

Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

L'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, riconosce al personale assunto con contratto a tempo determinato complessivi 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze.

Sul punto si ricorda che, salvo casi particolari di regola esplicitati nella norma, l'istituto dei permessi retribuiti e non retribuiti è finalizzato a giustificare le assenze dal lavoro del dipendente; per cui la ratio logico-giuridica risiede nel fatto che la mancata prestazione lavorativa da parte del lavoratore che usufruisce di un permesso risulta essere legittima e non costituisce violazione di obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Ne consegue dunque che, in assenza di differente previsione, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 15 giorni si computeranno soltanto i giorni lavorativi con esclusione di quelli festivi e/o non lavorativi per i quali la mancata prestazione lavorativa non necessita di essere giustificata.

07/04/2023 CFC111a

Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dall'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022, che disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 12/02/2018. Le novità riguardano, in particolare, il comma 9, nella parte in cui viene recepito l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in caso di part-time verticale con prestazione lavorativa superiore al 50% deve essere integralmente riconosciuta la fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992. Nello specifico, il comma 9 dell'art. 33 del citato CCNL del 9/05/2022 prevede che "I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno (...)".

Tanto premesso, per comprendere quando operare il riproporzionamento è necessario declinare la locuzione "orario teorico mensile" di cui al comma 9 dell'art. 33 del CCNL.

Sul punto occorre ricordare che l'istituto in esame può essere fruito sia in giorni che in ore. In particolare, il beneficio complessivo massimo è pari a 3 giorni o 18 ore al mese nell'ipotesi di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992; ad un permesso giornaliero di due ore nel caso di cui al successivo comma 6.

Ne consegue che le differenti modalità di fruizione comportano una diversa modalità di determinazione dell'orario teorico mensile. E infatti:

- a) se il beneficio viene fruito in giorni, occorrerà raffrontare i giorni lavorabili nel mese dal dipendente a tempo parziale con quelli lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) laddove, invece, l'istituto venga fruito in ore, si dovranno rapportare le ore lavorabili nel mese dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con quelle lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

21/07/2022 CFC63a**È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?**

La disciplina relativa all'istituto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è indicata nell'art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018.

Tale articolo, al comma 1 indica due modalità di costituzione del rapporto a tempo parziale, ossia: *"a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili (...); b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati"*.

Al successivo comma 11 si stabilisce che la trasformazione del rapporto di lavoro avviene *"mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10"*.

Dalla lettura della disposizione contrattuale non si ravvisano nel vigente CCNL divieti in ordine alla possibilità di trasformare un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore del dipendente neo assunto prima del compimento del proprio periodo di prova. Invero, lo stesso comma 3 dell'articolo 57 in parola, nell'indicare la tempistica con la quale presentare le richieste di trasformazione, parla indistintamente di *"dipendenti già in servizio"*, non ponendo pertanto alcuna limitazione soggettiva ai fini di tale trasformazione.

Inoltre, nessun divieto è nemmeno presente nella disciplina dedicata al periodo di prova (adesso prevista nel nuovo CCNL del 09 maggio 2022 all'art. 19).

21/07/2022 CFC62c**Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?**

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

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

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

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comporto, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa. In relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto oltre all'art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all'interno dell'arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l'ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (*ex multis*, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

14/06/2022 CFC61a

Come devono concretamente applicarsi le regole relative alle assenze dal lavoro rese a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) nel caso di personale turnista?

L'art. 17 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 disciplina le diverse articolazioni orarie.

In armonia con tale previsione, dunque, vanno lette le norme contrattuali riguardanti gli istituti che disciplinano le assenze dal lavoro che sono di diretta ed immediata applicazione da parte delle amministrazioni. Sul punto, si ricorda che le assenze dal lavoro possono essere fruite a giorni o ad ore, a seconda dell'istituto contrattuale preso in considerazione, con il relativo computo.

Pertanto, le assenze fruibili esclusivamente in giorni vengono sempre considerate come singola giornata di assenza indipendentemente dalla durata della prestazione che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella stessa e vengono riproporzionate solo in caso di part-time verticale o misto atteso che solo in tali fattispecie le giornate di prestazione rese nella settimana sono meno del numero ordinariamente previsto dall'art. 17 citato.

22/03/2022 CFC59a

Può il dipendente autocertificare la propria presenza a lezioni e-learning rese da Università non telematiche in assenza di una certificazione emessa da tale Università?

Preliminarmente si fa presente che l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 fa riferimento ai permessi studio per la partecipazione di lezioni in presenza e che, mediante l'interpretazione estensiva resa da questa Agenzia e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr.

circolare DFP n. 12 del 2011), è applicabile anche alle lezioni rese da remoto (in modalità *e-learning*, *live streaming*, *webinar*, ecc...) dalle Università telematiche.

In tal caso, come è noto, infatti si è avuto modo già di chiarire la necessità che tali università attestino mediante un'apposita certificazione in quali giorni il dipendente abbia seguito personalmente ed effettivamente le lezioni telematiche, al fine di permettere all'Amministrazione di potere verificare l'effettiva partecipazione del lavoratore/studente ai corsi di studio e dunque riconoscere detti permessi studio.

Ciò detto, nell'ipotesi in cui l'Università non telematica non rilasci il tale certificato, il dipendente può autocertificare, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, la propria presenza alle lezioni a distanza e tuttavia si ritiene

che la stessa non sollevi l'Amministrazione di appartenenza dall'effettuare le dovute verifiche in capo all'Università non telematica circa l'effettiva partecipazione dello stesso alle lezioni in orario coincidente con quello lavorativo. È infatti, soltanto un'autocertificazione che sia verificabile *ex post* dall'Amministrazione consente, in caso di esito positivo, di riconoscere i permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL citato.

22/03/2022 CFC58a

È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che *"il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato."*

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

- 1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;
- 2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;
- 3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.

22/03/2022 CFC57a

Con riferimento alle modalità di giustificazione dei permessi studio, è applicabile l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 nell'ipotesi di lezioni e-learning rese da Università non telematiche le quali hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità e-learning, live streaming, webinar, ecc...) per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19?

Com'è noto, nel caso di lezioni rese da Università telematiche, il Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. circolare DFP n. 12 del 2011) e questa stessa Agenzia hanno più volte chiarito la necessità che tali università attestino mediante un'apposita certificazione in quali giorni il dipendente abbia seguito personalmente ed effettivamente le lezioni telematiche.

La *ratio* dell'istituto in parola è permettere all'Amministrazione di potere verificare l'effettiva partecipazione del lavoratore/studente ai corsi di studio - siano essi resi in modalità *on-line* o in modalità ordinaria in coincidenza con l'orario di lavoro. Il comma 9 dell'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018, infatti, prescrive al dipendente l'obbligo di *"[...] presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo"*.

Il caso in esame è, però, quello per cui le Università **non** telematiche, per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19, hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità *e-learning*, *live streaming*, *webinar*, ecc...).

Tanto premesso, si rappresenta che la necessità di certificazione circa la presenza effettiva dello studente/lavoratore alle lezioni in modalità *e-learning* rese dalle Università telematiche non può venir meno nel caso di lezioni, aventi le medesime caratteristiche, rese dalle Università **non** telematiche. Diversamente opinando si avrebbe una - non sostenibile - disparità di trattamento tra i lavoratori/studenti.

Pertanto, anche nel caso di Università **non** telematiche che però hanno reso lezioni e corsi in modalità *e-learning* si conferma quanto esposto nei precedenti orientamenti applicativi; ovvero, che il dipendente fornisca al proprio datore di lavoro la relativa certificazione mediante la quale l'Università attesta che quel determinato dipendente ha seguito personalmente ed effettivamente, in orari coincidenti con quelli lavorativi, le lezioni da remoto (cfr. Corte dei Conti Sicilia Sez. giuris., Sent. del 21/10/2015 n. 171 relativamente alla necessità della certificazione di presenza).

06/09/2021 CFC53a

Qual è il corretto *iter* che il lavoratore deve seguire per poter usufruire dei particolari permessi relativi all'effettuazione delle terapie salvavita derivanti dalle gravi malattie di cui all'art. 30 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2018? Che ruolo può avere il medico di base in tale contesto?

Si evidenzia fin da subito che è onere del dipendente che intende richiedere l'applicazione del particolare beneficio di cui all'art. 38 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 esibire contestualmente alla richiesta anche la specifica documentazione idonea a giustificarla.

Detto altrimenti, dalla stessa richiesta deve risultare la sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita, come attestata dai soggetti indicati nel comma 2 dell'articolo citato (ossa: strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali; enti accreditati e strutture con competenze mediche delle Pubbliche Amministrazioni).

La certificazione redatta dal medico di medicina generale (cd. medico di base), invece, dovrà fornire una specifica informazione in ordine ai giorni nei quali il dipendente sia stato effettivamente sottoposto a tali terapie salvavita (anche nel caso in cui, eventualmente, le stesse siano già iniziate nel periodo di ricovero ospedaliero).

Per quanto riguarda le assenze dovute agli effetti collaterali, il lavoratore dovrà invece produrre la certificazione che i giorni di assenza che comportino, a tutti gli effetti, una incapacità lavorativa siano strettamente derivanti dalle terapie sostenute a titolo di effetti collaterali delle stesse. Tale certificazione deve essere resa dalla struttura medica convenzionata ove viene effettuata la terapia o dall'organo medico competente, per cui si ritiene si debba ricomprendere anche il medico di base.

Infine, resta sempre possibile per il datore di lavoro pubblico, ove la documentazione presentata non risponda ai requisiti sopra riportati, richiedere una certificazione medica con una più specifica informazione in ordine ai giorni nei quali il dipendente sia stato effettivamente sottoposto alle terapie salvavita o si sia trovato in una situazione di incapacità derivante dagli effetti collaterali delle suddette terapie salvavita.

06/09/2021 CFC52a

È possibile riconoscere continuità agli istituti contrattuali maturati e non goduti (come ad es. le ferie, le ore di straordinario, i permessi retribuitivi di cui agli artt. 32 e 35 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018) nel caso di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017?

Preliminarmente, la scrivente Agenzia evidenzia la necessità di distinguere tra l'ipotesi di novazione del rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico e quella di continuazione dello stesso in caso di progressione tra le aree professionali.

Com'è noto, la procedura prevista dall'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 permette di attivare, limitatamente per il triennio 2018-2020 e nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Orbene, la locuzione "*progressione tra le aree*", sebbene improntata a principi selettivi, non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro in quanto non si tratta di un concorso pubblico. Il lavoratore interessato, dunque, continuerà il proprio preesistente rapporto di lavoro con la medesima Amministrazione ma, con un inquadramento diverso -e superiore- rispetto al precedente.

Da ciò ne consegue, evidentemente, che allo stesso dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti (come ad esempio le ferie, i permessi ex art. 32 e 35 del CCNL citato, ecc...).

A soluzione opposta, invece, si perviene nel caso di concorso pubblico, indipendentemente dal fatto che esso avvenga con o senza riserva di posti per il personale di ruolo.

Il lavoratore di cui si tratta, infatti, una volta superato tale concorso, instaura con l'Amministrazione un nuovo rapporto di lavoro, diverso per natura e contenuti, da quello di cui precedentemente era titolare con la stessa. Tale novazione del rapporto comporta, in questo caso, l'estinzione del precedente rapporto di lavoro con il conseguente venir meno, quindi, anche di tutte le situazioni soggettive che in esso trovavano il proprio fondamento.

16/06/2021 CFC50

Nel caso in cui un Ente dovesse accertare la non spettanza di permessi retribuiti per il diritto allo studio già riconosciuti al lavoratore/studente, è possibile applicare il comma 9 dell'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 2016-2018?

Com'è noto, il comma 9 dell'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali prevede la trasformazione dei permessi studio usufruiti in corrispondenti periodi di aspettativa per motivi personali se manchevoli della dovuta documentazione prescritta. La disciplina contrattuale – che spinge l'interessato a chiedere ed ottenere la certificazione dell'avvenuta fruizione - è infatti preposta ad assicurare che non vi sia un utilizzo improprio dell'istituto, e non ai casi in cui si accerti *ex post* che non spettino i permessi già concessi. Quest'ultima ipotesi, invero, non è espressamente prevista dalle disposizioni contrattuali atteso che, per la risoluzione della stessa, occorre *in primis* che l'Amministrazione verifichi le cause di tale accertamento *ex post* in quanto occorre tutelare il legittimo affidamento del lavoratore.

13/04/2021 CFC46a

È possibile riconoscere al personale civile dei permessi di servizio per attività sportiva (attività promosse dal Comitato Italiano Paralimpico) che invece sono riconosciuti al personale militare in servizio presso la medesima Amministrazione?

La fattispecie in esame riguarda l'ipotesi in cui in seno ad un'Amministrazione Centrale dello Stato è istituito un gruppo sportivo paralimpico legato al Comitato Italiano Paralimpico ed in cui i propri partecipanti sono tutti militari. Lo statuto di tale gruppo, tuttavia, permette l'adesione del

personale civile con disabilità in servizio presso la stessa Amministrazione e quest'ultima, riconosce a tali atleti dei permessi di servizio per attività sportiva.

Orbene, nonostante l'alta e nobile valenza sociale dell'iniziativa la scrivente Agenzia rappresenta che tali permessi non possono essere riconosciuti al personale civile, giacché il vigente CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016-2018 attualmente non prevede tale tipologia di permessi retribuiti.

04/02/2021 CFC45a

È possibile monetizzare le giornate di riposo ex L. n. 937/1977 nel caso di mancato godimento nell'anno di maturazione, precedente all'anno di cessazione del rapporto di lavoro, qualora non godute dal dipendente per causa diversa dai motivi di servizio (es. malattia o altro oggettivo impedimento)?

In via preliminare si osserva che se, da un lato, l'istituto delle festività soppresse di cui alla L. n. 937/1977 appare fondamentalmente equiparato a quello dei congedi ordinari (*rectius*, ferie) sin dalla nota sentenza del Consiglio di Stato del 20/10/1986 n. 802, dall'altro, tuttavia, permangono delle sostanziali differenze in ordine alla disciplina ad esse applicabile.

E invero, l'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 non ha operato una equiparazione piena tra il regime delle quattro giornate di festività soppresse e quello generale delle ferie, dato che questa è limitata solo ad alcuni particolari profili della disciplina (come ad es. la maturazione di giorni nel corso dell'anno e l'importo dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione). Ciò trova conferma nella circostanza che lo stesso art. 28 del citato CCNL prende in considerazione separatamente le ferie (commi 1-5) ed i giorni di riposo corrispondenti alle festività soppresse (comma 6).

Inoltre, ciò che rileva principalmente è che tale comma 6 espressamente stabilisce che i giorni di riposo per festività soppresse sono: *"...da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previsti dalla menzionata Legge n.973/77"*.

Pertanto, tale riferimento contrattuale consente di affermare che, in ossequio alla L. n. 937/1977, le giornate di riposo devono essere fruite esclusivamente nell'anno di riferimento e che, conseguentemente, non è possibile in alcun modo la trasposizione di quelle maturate in un determinato anno all'anno successivo a quello di maturazione. In aggiunta a ciò, la medesima disposizione di legge sancisce che la monetizzazione delle stesse può avvenire solo *"per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, ..."* (cfr. art. 1, comma 3, della citata legge).

Sul punto, la nota n. 40033 dell'8/10/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica (unitamente alla nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 9/12/2012 n. 94806), pur non pronunciandosi espressamente rispetto a dette giornate di riposo, sembra confermare la diversità di disciplina delle suddette giornate rispetto alle ferie.

In conclusione, l'eventuale monetizzazione delle festività in parola (il cui importo rimane quello indicato dall'art. 1, comma 3, della L. n. 937/1977) potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti nella suindicata nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

07/01/2021 CFC44a**Un dipendente che usufruisce delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, durante la fruizione di queste, matura le ordinarie ferie ad esso spettanti?**

L'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali del 12/02/2018, dando attuazione all'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, ha introdotto l'istituto contrattuale della cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

La disciplina contrattuale prescrive compiutamente tale istituto con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione; come ad esempio, la volontarietà e gratuità della cessione, la necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure e l'idonea certificazione delle stesse; ma tace sul tema della maturazione delle ferie ordinarie durante la fruizione di quelle solidali.

Sul punto, dunque, questa Agenzia ritiene che la fruizione di ferie e riposi solidali non possa essere di ostacolo alla maturazione delle ferie annualmente spettanti al dipendente che ne usufruisce.

07/01/2021 CFC43a**In relazione all'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, esiste un termine di durata massima dell'assenza del dipendente fruitore?**

Preliminarmente, si fa presente che la cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro è stata introdotta dall'art. 24 del D. Lgs. n. 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 dunque trovato realizzazione, per il personale del comparto delle Funzioni Centrali, con l'entrata in vigore dell'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali del 12/02/2018, il quale disciplina compiutamente l'istituto dei riposi e delle ferie solidali con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione; come ad esempio, la volontarietà e gratuità della cessione, la necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure e l'idonea certificazione delle stesse.

E tuttavia, l'articolo in parola non indica alcun termine massimo di assenza del dipendente che usufruisce di detti riposi e ferie solidali, bensì si limita a prescrivere che il dipendente può *"presentare specifica istanza all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, ..."* (art. 30, comma 2 del CCNL citato). Gli unici obblighi presenti nel Contratto Collettivo, invero, sono la preventiva fruizione delle ordinarie ferie e riposi del dipendente (comma 7) e, il ritorno in disponibilità di quelle solidali allorquando cessino, prima della loro fruizione totale o parziale, le necessarie condizioni legittimanti delle stesse (comma 9).

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 *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 allorquando il Contratto collettivo disciplina un istituito

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 (42 oggetti)

17/02/2025 CFC143b

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, possono essere utilizzati anche per frazioni di ora inferiori ad un'ora di permesso?

In primo luogo, si deve sottolineare che l'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, nel prevedere che i tre giorni di permesso ex L. 104/92 possono essere fruiti anche ad ore, non fa cenno alla ipotesi di fruizione per frazioni di ora.

Anche la disciplina più generale della fruizione dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 25 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, prevede che i permessi orari di cui si tratta non sono fruibili per meno di un'ora. Analogamente dicasi per i permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, previsti dal comma 3, lett. c) dell'art. 26 del medesimo CCNL.

Pertanto, i permessi di cui all'art. 33, comma 1, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, laddove fruiti ad ore, non possono essere utilizzati per frazioni inferiori ad 1 ora, per la prima ora. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di avvalersi del beneficio per le frazioni orarie consecutive alla prima ora di utilizzo (ad es. 1 h e 35 minuti, 2 h e 10 minuti, ecc.).

12/06/2024 CFC134b

La modifica dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 ad opera della legge di Bilancio 2024 che eleva l'importo dell'indennità riconosciuta al lavoratore che fruisce dei congedi parentali è posta in alternativa o si aggiunge a quella dettata dalla disciplina contrattuale di cui all'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

Come è noto, l'art. 1 comma 179 della legge 213/2023 modifica l'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 stabilendo, al comma 1, che "a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024".

La norma legislativa sopra indicata va correlata con la disciplina contrattuale di maggior favore contenuta nella disposizione di cui all'articolo 28 del citato CCNL, che prevede che "nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati

complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, ... sono retribuiti per intero”.

Pertanto, ove sussistano le condizioni sopra richiamate, le amministrazioni dovranno riconoscere la retribuzione per intero per i primi 30 giorni nonché l’indennità pari all’80% della retribuzione nell’anno 2024 (ridotta al 60% negli anni successivi) per il secondo mese di congedo fruito entro il sesto anno di vita del figlio. Si evidenzia tuttavia che il riconoscimento di detta maggiorazione dell’indennità è subordinato al rispetto dei requisiti richiesti dal legislatore, il quale specifica che si dovrà fare riferimento soltanto ai lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità disciplinati, rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato D. Lgs. n. 151 del 2001.

12/06/2024 CFC132b

Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

Come è noto, i permessi di cui alla Legge n. 104/1992 possono essere fruiti sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l’ipotesi di fruibilità del permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale, che ne prevede invece la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l’equivalenza convenzionale 1g = 6 ore, ciò comporta che nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l’intera giornata, l’amministrazione dovrà decurtare dal monte ore complessivo 6 ore indipendentemente dall’orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc...).

Con riguardo al lavoratore in part-time, il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, all’art. 33, comma 9, uniformandosi alla giurisprudenza sulla materia, ha previsto che il criterio di riproporzionamento opera solo nel caso in cui l’orario teorico in part-time è pari o inferiore al 50% di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Nel caso in esame, dunque, si dovrà riconoscere per intero il beneficio, ricordandosi di operare la decurtazione oraria pari a 6 ore (e non 5,30 ore) nel caso in cui il lavoratore fruisca del permesso ex Legge n.104/1992 per l’intera giornata.

12/06/2024 CFC131b

Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all’interno dello stesso mese?

L’istituto dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come è noto, può essere fruito sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l’ipotesi di fruibilità del

permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale – che ne prevede la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l'equivalenza convenzionale 1g = 6 ore.

Da ciò ne consegue che nel caso in cui il lavoratore scelga di assentarsi per l'intera giornata lavorativa esercitando il diritto di cui alla Legge n. 104/1992, l'Amministrazione deve riconoscere il beneficio in parola quale che sia la durata oraria della giornata lavorativa stabilita per quel lavoratore.

Nell'ipotesi di utilizzo nel mese sia dei permessi orari che dei permessi a giorni, si osserva che al fine di garantire il soddisfacimento della tutela principale riconosciuta dalla citata Legge (ossia, fruire di tre giorni al mese), nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata dal monte ore complessivo andranno decurtate 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc.). Coerentemente, nelle giornate restanti in cui invece il lavoratore opti per la fruizione oraria dei permessi in parola, dal medesimo monte orario si dovranno decurtare soltanto le ore di assenza del lavoratore.

Ai fini puramente esemplificativi: da 18h/mese il lavoratore che si assenta per sole 4 ore ottiene come residuo 14 ore (18-4=14 ore); se il lavoratore si assenta per un'intera giornata il suo monte-ore residuo sarà di 8 (14-6=8 ore), e così via.

09/02/2024 CFC125b

Nel computo dei giorni di congedo parentale in cui al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione si devono tenere in considerazione anche i giorni di congedo interamente retribuiti fruiti eventualmente dal coniuge lavoratore pubblico che, tuttavia, non rientra nell'ambito di applicazione soggettiva del D. Lgs. n. 165/2001 (ad es. magistrato, militare, prefetto, ecc...)?

L'art. 28 CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 riguarda i congedi dei genitori e stabilisce al comma 3 che per i primi 30 giorni compete al dipendente l'intera retribuzione (cd. clausola di miglior favore). La stessa clausola in commento prevede che, con riguardo alla modalità di calcolo, i citati 30 giorni vengono "computati complessivamente per entrambi i genitori" riferendosi con tale locuzione all'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di amministrazioni ricomprese nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 (cd. lavoro pubblico contrattualizzato).

Di conseguenza, i 30 giorni di retribuzione intera al 100% non possono essere ridotti – o in qualche modo limitati – dall'eventuale conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dall'altro genitore se il rapporto di lavoro di questo ultimo è disciplinato dal diritto pubblico, come nel caso ad esempio dei magistrati, dei militari, dei prefetti, ecc...

04/08/2023 CFC123d**Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?**

Il contratto di lavoro a part-time di tipo orizzontale è quel particolare contratto in cui non vi è riduzione del numero di giornate ma solo della durata delle stesse. La diversa durata della prestazione comporta la necessità di riproporzionare alcuni istituti, sulla base dei seguenti criteri generali:

1. gli istituti computati in giorni (ferie, festività sopprese, ecc...) non vengono riproporzionati (cfr. art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022) in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;
2. con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno (nell'esempio, 30/36).

Con riguardo al punto 2, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno. Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto 2 deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno) di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 25 del citato CCNL.

Quindi, nell'esempio in esame, da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.

04/08/2023 CFC120b**Un dipendente che ha già usufruito dei giorni di congedo parentale retribuiti interamente, può richiederli nuovamente al nuovo datore di lavoro (amministrazione pubblica ricompresa in diverso comparto)?**

Va premesso che la materia dei congedi parentali è disciplinata dall'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 e che la clausola contrattuale in parola deve essere interpretata ed applicata dall'amministrazione in coerenza con il quadro normativo così come delineato dal D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., sebbene con le specificazioni e le regole di miglior favore ivi indicate.

Chiarito ciò, il contratto prevede che nei "primi trenta giorni" di congedo parentale al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione (cfr. art. 28, comma 3 del CCNL citato). Si tratta

di un periodo che può essere riconosciuto – per ciascun figlio - una sola volta e non può essere, pertanto, duplicato nel caso in cui la lavoratrice/il lavoratore cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni.

07/04/2023 CFC113d

Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato, per quanto qui interessa, dall'art. 59 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 il quale, con riguardo alla tipologia di part-time verticale al comma 9 riconosce il diritto alla fruizione dei singoli istituti contrattuali applicando il cd. criterio di proporzionalità, il quale vale non solo per le ferie ma anche “per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia”.

Dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione un principio di riproporzionamento mediante il quale l'Amministrazione, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il periodo di osservazione (un triennio), dovrà riproporzionare il periodo di comporto e imputare allo stesso le giornate di assenza del dipendente ricomprese nel certificato medico e coincidenti con i giorni in cui avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa anche se coincidenti con una giornata festiva (es. festività del Santo Patrono).

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

07/04/2023 CFC112d

Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

L'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, riconosce al personale assunto con contratto a tempo determinato complessivi 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze.

Sul punto si ricorda che, salvo casi particolari di regola esplicitati nella norma, l'istituto dei permessi retribuiti e non retribuiti è finalizzato a giustificare le assenze dal lavoro del dipendente;

per cui la ratio logico-giuridica risiede nel fatto che la mancata prestazione lavorativa da parte del lavoratore che usufruisce di un permesso risulta essere legittima e non costituisce violazione di obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Ne consegue dunque che, in assenza di differente previsione, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 15 giorni si computeranno soltanto i giorni lavorativi con esclusione di quelli festivi e/o non lavorativi per i quali la mancata prestazione lavorativa non necessita di essere giustificata.

07/04/2023 CFC111b

Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dall'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022, che disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 12/02/2018. Le novità riguardano, in particolare, il comma 9, nella parte in cui viene recepito l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in caso di part-time verticale con prestazione lavorativa superiore al 50% deve essere integralmente riconosciuta la fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992. Nello specifico, il comma 9 dell'art. 33 del citato CCNL del 9/05/2022 prevede che "I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno (...)".

Tanto premesso, per comprendere quando operare il riproporzionamento è necessario declinare la locuzione "orario teorico mensile" di cui al comma 9 dell'art. 33 del CCNL.

Sul punto occorre ricordare che l'istituto in esame può essere fruito sia in giorni che in ore. In particolare, il beneficio complessivo massimo è pari a 3 giorni o 18 ore al mese nell'ipotesi di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992; ad un permesso giornaliero di due ore nel caso di cui al successivo comma 6.

Ne consegue che le differenti modalità di fruizione comportano una diversa modalità di determinazione dell'orario teorico mensile. E infatti:

a) se il beneficio viene fruito in giorni, occorrerà raffrontare i giorni lavorabili nel mese dal dipendente a tempo parziale con quelli lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) laddove, invece, l'istituto venga fruito in ore, si dovranno rapportare le ore lavorabili nel mese dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con quelle lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

21/07/2022 CFC62d

Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?

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

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

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

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comporta, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa. In relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporta del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto oltre all'art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all'interno dell'arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l'ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (*ex multis*, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

14/06/2022 CFC61c

Come devono concretamente applicarsi le regole relative alle assenze dal lavoro rese a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) nel caso di personale turnista?

L'art. 17 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 disciplina le diverse articolazioni orarie.

In armonia con tale previsione, dunque, vanno lette le norme contrattuali riguardanti gli istituti che disciplinano le assenze dal lavoro che sono di diretta ed immediata applicazione da parte delle amministrazioni. Sul punto, si ricorda che le assenze dal lavoro possono essere fruite a giorni o ad ore, a seconda dell'istituto contrattuale preso in considerazione, con il relativo computo.

Pertanto, le assenze fruibili esclusivamente in giorni vengono sempre considerate come singola giornata di assenza indipendentemente dalla durata della prestazione che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella stessa e vengono riproporzionate solo in caso di part-time verticale o misto atteso che solo in tali fattispecie le giornate di prestazione rese nella settimana sono meno del numero ordinariamente previsto dall'art. 17 citato.

22/03/2022 CFC59b

Può il dipendente autocertificare la propria presenza a lezioni *e-learning* rese da Università non telematiche in assenza di una certificazione emessa da tale Università?

Preliminarmente si fa presente che l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 fa riferimento ai permessi studio per la partecipazione di lezioni in presenza e che, mediante l'interpretazione estensiva resa da questa Agenzia e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. circolare DFP n. 12 del 2011), è applicabile anche alle lezioni rese da remoto (in modalità *e-learning*, *live streaming*, *webinar*, ecc...) dalle Università telematiche.

In tal caso, come è noto, infatti si è avuto modo già di chiarire la necessità che tali università attestino mediante un'apposita certificazione in quali giorni il dipendente abbia seguito personalmente ed effettivamente le lezioni telematiche, al fine di permettere all'Amministrazione di potere verificare l'effettiva partecipazione del lavoratore/studente ai corsi di studio e dunque riconoscere detti permessi studio.

Ciò detto, nell'ipotesi in cui l'Università non telematica non rilasci il tale certificato, il dipendente può autocertificare, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, la propria presenza alle lezioni a distanza e tuttavia si ritiene

che la stessa non sollevi l'Amministrazione di appartenenza dall'effettuare le dovute verifiche in capo all'Università non telematica circa l'effettiva partecipazione dello stesso alle lezioni in orario coincidente con quello lavorativo. È infatti, soltanto un'autocertificazione che sia verificabile *ex post* dall'Amministrazione consente, in caso di esito positivo, di riconoscere i permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL citato.

22/03/2022 CFC57b

Con riferimento alle modalità di giustificazione dei permessi studio, è applicabile l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 nell'ipotesi di lezioni *e-learning* rese da Università non telematiche le quali hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità *e-learning*, *live streaming*, *webinar*, ecc...) per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19?

Com'è noto, nel caso di lezioni rese da Università telematiche, il Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. circolare DFP n. 12 del 2011) e questa stessa Agenzia hanno più volte chiarito la necessità che tali università attestino mediante un'apposita certificazione in quali giorni il dipendente abbia seguito personalmente ed effettivamente le lezioni telematiche.

La *ratio* dell'istituto in parola è permettere all'Amministrazione di potere verificare l'effettiva partecipazione del lavoratore/studente ai corsi di studio - siano essi resi in modalità *on-line* o in modalità ordinaria in coincidenza con l'orario di lavoro. Il comma 9 dell'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018, infatti, prescrive al dipendente l'obbligo di “[...] *presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo*”.

Il caso in esame è, però, quello per cui le Università **non** telematiche, per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19, hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità *e-learning*, *live streaming*, *webinar*, ecc...).

Tanto premesso, si rappresenta che la necessità di certificazione circa la presenza effettiva dello studente/lavoratore alle lezioni in modalità *e-learning* rese dalle Università telematiche non può venir meno nel caso di lezioni, aventi le medesime caratteristiche, rese dalle Università **non** telematiche. Diversamente opinando si avrebbe una - non sostenibile - disparità di trattamento tra i lavoratori/studenti.

Pertanto, anche nel caso di Università **non** telematiche che però hanno reso lezioni e corsi in modalità *e-learning* si conferma quanto esposto nei precedenti orientamenti applicativi; ovvero, che il dipendente fornisca al proprio datore di lavoro la relativa certificazione mediante la quale l'Università attesta che quel determinato dipendente ha seguito personalmente ed effettivamente, in orari coincidenti con quelli lavorativi, le lezioni da remoto (cfr. Corte dei Conti Sicilia Sez. giuris., Sent. del 21/10/2015 n. 171 relativamente alla necessità della certificazione di presenza).

06/09/2021 CFC53b

Qual è il corretto *iter* che il lavoratore deve seguire per poter usufruire dei particolari permessi relativi all'effettuazione delle terapie salvavita derivanti dalle gravi malattie di cui all'art. 30 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2018? Che ruolo può avere il medico di base in tale contesto?

Si evidenzia fin da subito che è onere del dipendente che intende richiedere l'applicazione del particolare beneficio di cui all'art. 38 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 esibire contestualmente alla richiesta anche la specifica documentazione idonea a giustificarla.

Detto altrimenti, dalla stessa richiesta deve risultare la sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita, come attestata dai soggetti indicati nel comma 2 dell'articolo citato (ossa: strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali; enti accreditati e strutture con competenze mediche delle Pubbliche Amministrazioni).

La certificazione redatta dal medico di medicina generale (cd. medico di base), invece, dovrà fornire una specifica informazione in ordine ai giorni nei quali il dipendente sia stato effettivamente sottoposto a tali terapie salvavita (anche nel caso in cui, eventualmente, le stesse siano già iniziate nel periodo di ricovero ospedaliero).

Per quanto riguarda le assenze dovute agli effetti collaterali, il lavoratore dovrà invece produrre la certificazione che i giorni di assenza che comportino, a tutti gli effetti, una incapacità lavorativa siano strettamente derivanti dalle terapie sostenute a titolo di effetti collaterali delle stesse. Tale certificazione deve essere resa dalla struttura medica convenzionata ove viene effettuata la terapia o dall'organo medico competente, per cui si ritiene si debba ricomprendere anche il medico di base.

Infine, resta sempre possibile per il datore di lavoro pubblico, ove la documentazione presentata non risponda ai requisiti sopra riportati, richiedere una certificazione medica con una più specifica informazione in ordine ai giorni nei quali il dipendente sia stato effettivamente sottoposto alle terapie salvavita o si sia trovato in una situazione di incapacità derivante dagli effetti collaterali delle suddette terapie salvavita.

15/06/2021 CFC47

È possibile concedere ad un dipendente un periodo di aspettativa per incarico a tempo determinato ai sensi del vigente CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

In via preliminare, si ricorda che l'istituto delle aspettative è stato oggetto di rilevanti interventi legislativi, i quali hanno inciso, di converso, sulla previgente disciplina contrattuale.

Infatti, attualmente, il D. Lgs. n. 165/2001 contiene delle previsioni utili a consentire al dipendente che ne faccia richiesta di poter essere collocato in aspettativa per lo svolgimento di altri incarichi (cfr. art. 14, co. 2 per gli uffici di diretta collaborazione nei Ministeri; art. 19, co. 6 per gli incarichi dirigenziali; art. 23-bis, co. 7, per l'assegnazione temporanea presso altre Pubbliche

Amministrazioni o imprese private) e nell'ordinamento sono altresì presenti ulteriori apposite disposizioni sul diritto all'aspettativa dei pubblici dipendenti, in parte espressamente richiamate nell'art. 42 CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 e comunque, in via generale, oggetto del rinvio contenuto al comma 5 dell'art. 40 (è il caso, ad esempio, dell'aspettativa di cui all'art. 18 della Legge n. 183/2010).

Conseguentemente, anche in considerazione delle inderogabili previsioni dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi e incarichi per i pubblici dipendenti, le previgenti clausole contrattuali sono da intendersi superate dalle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018. Pertanto, la concessione di periodi di aspettativa per lo svolgimento di altre attività di lavoro andrà effettuata alla luce delle disposizioni di legge vigenti.

Ciò detto, in conclusione, si rappresenta che il vigente impianto contrattuale, nel ridisciplinare la materia delle aspettative (artt. 40 – 43), non ha inserito previsioni relative allo svolgimento di contratti di lavoro a termine, dal momento che la materia trova già la sua regolamentazione all'interno del quadro normativo applicabile ai rapporti di pubblico impiego, come sopramenzionato.

13/04/2021 CFC46b

È possibile riconoscere al personale civile dei permessi di servizio per attività sportiva (attività promosse dal Comitato Italiano Paralimpico) che invece sono riconosciuti al personale militare in servizio presso la medesima Amministrazione?

La fattispecie in esame riguarda l'ipotesi in cui in seno ad un'Amministrazione Centrale dello Stato è istituito un gruppo sportivo paralimpico legato al Comitato Italiano Paralimpico ed in cui i propri partecipanti sono tutti militari. Lo statuto di tale gruppo, tuttavia, permette l'adesione del personale civile con disabilità in servizio presso la stessa Amministrazione e quest'ultima, riconosce a tali atleti dei permessi di servizio per attività sportiva.

Orbene, nonostante l'alta e nobile valenza sociale dell'iniziativa la scrivente Agenzia rappresenta che tali permessi non possono essere riconosciuti al personale civile, giacché il vigente CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016-2018 attualmente non prevede tale tipologia di permessi retribuiti.

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 *nominatio 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...).

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 contemperando, 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 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 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 fruire 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.

Pertanto, 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 perviste 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 documenta 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 impicanti 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 ANNUO?	ORE	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME GIUSTIFICA ASSENZA?	SI
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,	Comma 11	NO		SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA	

determinata da patologie in atto					
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 implicanti 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 (8 oggetti)

12/06/2024 CFC137

Gli anni di servizio prestato da un dipendente quale volontario in ferma prefissata (VFP 1) concorrono a determinare la complessiva anzianità di servizio di tre anni ai fini dell'attribuzione degli ulteriori giorni di ferie secondo la disciplina del sopra citato articolo 23, comma 5, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

L'art. 23 citato attribuisce, nei commi 2 e 3, ulteriori giorni di ferie al personale che ha svolto *“tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso”*.

Ciò posto, dato che l'ambito applicativo della disciplina contrattuale in parola è delimitato alle sole Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 (ossia a quelle amministrazioni il cui rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo) non pare possibile riconoscere gli ulteriori giorni di ferie di cui al citato articolo 23 nel caso di attività prestata presso quelle amministrazioni che esulano dal perimetro del rapporto di lavoro contrattualizzato come, ad esempio, nel caso di servizio militare volontario o in tutte le altre ipotesi di rapporto di lavoro disciplinato dal diritto pubblico.

04/02/2021 CFC45b

È possibile monetizzare le giornate di riposo ex L. n. 937/1977 nel caso di mancato godimento nell'anno di maturazione, precedente all'anno di cessazione del rapporto di lavoro, qualora non godute dal dipendente per causa diversa dai motivi di servizio (es. malattia o altro oggettivo impedimento)?

In via preliminare si osserva che se, da un lato, l'istituto delle festività soppresse di cui alla L. n. 937/1977 appare fondamentalmente equiparato a quello dei congedi ordinari (*rectius*, ferie) sin dalla nota sentenza del Consiglio di Stato del 20/10/1986 n. 802, dall'altro, tuttavia, permangono delle sostanziali differenze in ordine alla disciplina ad esse applicabile.

E invero, l'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 non ha operato una equiparazione piena tra il regime delle quattro giornate di festività soppresse e quello generale delle ferie, dato che questa è limitata solo ad alcuni particolari profili della disciplina (come ad es. la maturazione di giorni nel corso dell'anno e l'importo dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione). Ciò trova conferma nella circostanza che lo stesso art. 28 del citato CCNL prende in considerazione separatamente le ferie (commi 1-5) ed i giorni di riposo corrispondenti alle festività soppresse (comma 6).

Inoltre, ciò che rileva principalmente è che tale comma 6 espressamente stabilisce che i giorni di riposo per festività sopresse sono: “...da fruire nell’anno solare ai sensi ed alle condizioni previsti dalla menzionata Legge n.973/77”.

Pertanto, tale riferimento contrattuale consente di affermare che, in ossequio alla L. n. 937/1977, le giornate di riposo devono essere fruite esclusivamente nell’anno di riferimento e che, conseguentemente, non è possibile in alcun modo la trasposizione di quelle maturate in un determinato anno all’anno successivo a quello di maturazione. In aggiunta a ciò, la medesima disposizione di legge sancisce che la monetizzazione delle stesse può avvenire solo “per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, ...” (cfr. art. 1, comma 3, della citata legge).

Sul punto, la nota n. 40033 dell’8/10/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica (unitamente alla nota del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 9/12/2012 n. 94806), pur non pronunciandosi espressamente rispetto a dette giornate di riposo, sembra confermare la diversità di disciplina delle suddette giornate rispetto alle ferie.

In conclusione, l’eventuale monetizzazione delle festività in parola (il cui importo rimane quello indicato dall’art. 1, comma 3, della L. n. 937/1977) potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti nella suindicata nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l’interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

07/01/2021 CFC44b

Un dipendente che usufruisce delle ferie e riposi solidali di cui all’art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, durante la fruizione di queste, matura le ordinarie ferie ad esso spettanti?

L’art. 30 del CCNL Funzioni Centrali del 12/02/2018, dando attuazione all’art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, ha introdotto l’istituto contrattuale della cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

La disciplina contrattuale prescrive compiutamente tale istituto con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione; come ad esempio, la volontarietà e gratuità della cessione, la necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure e l’idonea certificazione delle stesse; ma tace sul tema della maturazione delle ferie ordinarie durante la fruizione di quelle solidali.

Sul punto, dunque, questa Agenzia ritiene che la fruizione di ferie e riposi solidali non possa essere di ostacolo alla maturazione delle ferie annualmente spettanti al dipendente che ne usufruisce.

07/01/2021 CFC43b

In relazione all’istituto delle ferie e riposi solidali di cui all’art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, esiste un termine di durata massima dell’assenza del dipendente fruitore?

Preliminarmente, si fa presente che la cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro è stata introdotta dall’art. 24 del D. Lgs. n. 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 dunque trovato realizzazione, per il personale del comparto delle Funzioni Centrali, con l'entrata in vigore dell'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali del 12/02/2018, il quale disciplina compiutamente l'istituto dei riposi e delle ferie solidali con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione; come ad esempio, la volontarietà e gratuità della cessione, la necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure e l'idonea certificazione delle stesse.

E tuttavia, l'articolo in parola non indica alcun termine massimo di assenza del dipendente che usufruisce di detti riposi e ferie solidali, bensì si limita a prescrivere che il dipendente può *"presentare specifica istanza all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, ..."* (art. 30, comma 2 del CCNL citato). Gli unici obblighi presenti nel Contratto Collettivo, invero, sono la preventiva fruizione delle ordinarie ferie e riposi del dipendente (comma 7) e, il ritorno in disponibilità di quelle solidali allorquando cessino, prima della loro fruizione totale o parziale, le necessarie condizioni legittimanti delle stesse (comma 9).

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).

Costituzione del rapporto di lavoro (6 oggetti)

12/06/2024 CFC130c

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

Come è noto, l'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 riconosce al dipendente, a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza per un periodo di tempo pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione.

Nel caso in cui, entro il citato periodo, il dipendente ritenga di esercitare tale diritto si ritiene che il passaggio del dipendente dall'Amministrazione originaria verso l'Amministrazione di destinazione, e viceversa, deve avvenire senza soluzione di continuità, ossia senza alcuna interruzione - nemmeno per un singolo giorno - tra i due rapporti di lavoro.

12/06/2024 CFC129c

Come interpretare la locuzione "arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione" entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruzive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

La norma contrattuale in parola, come è noto, è posta a tutela del lavoratore - con rapporto a tempo indeterminato - riconoscendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza e, al contempo, costituendo un vincolo in capo a quest'ultima, la quale infatti non può rendere disponibile detto posto di lavoro.

Pertanto, al fine di contemperare entrambi gli interessi, ossia quello del lavoratore ad una garanzia speciale per un determinato periodo di tempo e quello dell'Amministrazione a poter riottenere la disponibilità del posto, è stato individuato un termine oggettivo indipendente dagli eventi personali che possono modificare la durata del periodo di prova. In tale ottica, la locuzione "formalmente" di cui all'art. 19 del CCNL citato va intesa come la durata del periodo di prova in senso teorico e non effettivo-sostanziale, cioè la durata del periodo di prova per come prevista dalle disposizioni contrattuali.

07/04/2023 CFC116c**Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un'altra Amministrazione o Ente deve** presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

Il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l'onere di rassegnare le dimissioni presso l'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, estinguendo in tal modo il proprio rapporto di lavoro prima dell'assunzione nella nuova amministrazione. Allo stesso tempo, l'Amministrazione di provenienza ha l'onere di conservare il posto in dotazione organica per tutta la durata del periodo di prova prevista nell'Amministrazione di destinazione.

Nel caso in cui il dipendente volesse esercitare il diritto di cui all'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, e rientrare così presso l'Amministrazione di provenienza, quest'ultima dovrà predisporre un nuovo contratto individuale di lavoro avendo cura di inquadrare il dipendente "nell'area o categoria e profilo professionale di provenienza" e di garantire gli sviluppi economici già acquisiti dal lavoratore.

07/04/2023 CFC115c**Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?**

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro è stabilito nell'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 ed è riconosciuto, com'è noto, ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova assunti nelle Amministrazioni rientranti nell'ambito applicativo del comparto delle Funzioni Centrali ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNL citato. È dunque un diritto soggettivo che spetta ai lavoratori di queste Amministrazioni, le quali lo riconoscono "per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione".

Benché non vi sia un'esclusione esplicita delle Amministrazioni non rappresentate da ARAN in sede di contrattazione, come ad esempio gli Organi Costituzionali o le Autorità indipendenti, dalla formulazione adottata nella norma e, in particolare, dalla locuzione "disposizioni contrattuali", si può desumere che il diritto alla conservazione del posto di lavoro è riconosciuto soltanto nei casi di vincita di concorso pubblico presso le Amministrazioni - anche di diverso comparto - rientranti nell'ambito applicativo del diritto del lavoro pubblico contrattualizzato, così come delineato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Risultano, pertanto, escluse tutte quelle Amministrazioni i cui rapporti di lavoro sono retti dal diritto pubblico.

21/07/2022 CFC63b**È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?**

La disciplina relativa all'istituto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è indicata nell'art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018.

Tale articolo, al comma 1 indica due modalità di costituzione del rapporto a tempo parziale, ossia: *"a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili (...); b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati"*.

Al successivo comma 11 si stabilisce che la trasformazione del rapporto di lavoro avviene *"mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10"*.

Dalla lettura della disposizione contrattuale non si ravvisano nel vigente CCNL divieti in ordine alla possibilità di trasformare un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore del dipendente neo assunto prima del compimento del proprio periodo di prova. Invero, lo stesso comma 3 dell'articolo 57 in parola, nell'indicare la tempistica con la quale presentare le richieste di trasformazione, parla indistintamente di *"dipendenti già in servizio"*, non ponendo pertanto alcuna limitazione soggettiva ai fini di tale trasformazione.

Inoltre, nessun divieto è nemmeno presente nella disciplina dedicata al periodo di prova (adesso prevista nel nuovo CCNL del 09 maggio 2022 all'art. 19).

22/03/2022 CFC58b**È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?**

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che *"il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato."*

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

- 1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;
- 2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;
- 3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.

Orario di lavoro (10 oggetti)

12/06/2024 CFC135b

È possibile applicare l'istituto della reperibilità di cui all'art. 20 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 in caso di lavoro a distanza?

Ai fini di maggior chiarezza, preliminarmente, si evidenzia che il lavoro a distanza disciplinato nel Titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 si articola in due tipologie: lavoro agile e lavoro da remoto. La prima tipologia, il lavoro agile, è caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario e di luogo (cfr. comma 2 dell'art. 36 del CCNL ultimo citato). Tale peculiarità, pertanto, fa escludere l'applicazione di quegli istituti contrattuali che necessitano di una misurazione esatta dell'orario di lavoro prestato o dell'effettuazione della prestazione lavorativa in un preciso momento (cfr. comma 3 del citato articolo 36). Sotto tale profilo, ad esempio, il CCNL prevede che il lavoratore non può *"effettuare lavoro straordinario, trasferite, lavoro disagiato e lavoro svolto in condizioni di rischio"* (cfr. art. 39, comma 3).

Conseguentemente, il lavoro agile non può considerarsi compatibile con tutte quelle attività che devono essere svolte in un preciso arco temporale prestabilito e che necessitano di essere quantificate in minuti/ore ai fini della loro remunerazione, come avviene nel caso del richiamo al lavoro del dipendente in reperibilità.

Viceversa, il lavoro da remoto, previsto nell'art. 41 del CCNL citato, si configura come quella specifica modalità di lavoro *"a distanza"* che può essere prestata *"anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalla disposizioni in materia di orario di lavoro"* (cfr. il comma 1). Questa seconda ipotesi di lavoro a distanza, pertanto, risulta compatibile con l'istituto della reperibilità giacché, in tal caso, è possibile richiedere che la prestazione lavorativa venga svolta in un preciso orario nonché quantificare l'esatta durata della prestazione lavorativa effettuata dal dipendente.

14/06/2022 CFC61b

Come devono concretamente applicarsi le regole relative alle assenze dal lavoro rese a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) nel caso di personale turnista?

L'art. 17 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 disciplina le diverse articolazioni orarie.

In armonia con tale previsione, dunque, vanno lette le norme contrattuali riguardanti gli istituti che disciplinano le assenze dal lavoro che sono di diretta ed immediata applicazione da parte delle amministrazioni. Sul punto, si ricorda che le assenze dal lavoro possono essere fruite a giorni o ad ore, a seconda dell'istituto contrattuale preso in considerazione, con il relativo computo.

Pertanto, le assenze fruibili esclusivamente in giorni vengono sempre considerate come singola giornata di assenza indipendentemente dalla durata della prestazione che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella stessa e vengono riproporzionate solo in caso di part-time verticale o misto atteso che solo in tali fattispecie le giornate di prestazione rese nella settimana sono meno del numero ordinariamente previsto dall'art. 17 citato.

07/02/2022 CFC56b

Come disciplinare il caso in cui un dipendente che pure recandosi in ufficio non abbia volutamente registrato la propria presenza in servizio, né in entrata né in uscita, mediante uno dei mezzi automatici messi a disposizione dall'Amministrazione di appartenenza?

La questione verte prettamente sul tema disciplinare e, pertanto, in primo luogo è utile richiamare due articoli del CCNL Comparto Funzioni Centrali inerenti a tale tematica. Il primo è l'art. 62, comma 4, lett. c) con cui si prevede la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni in caso di *"assenza ingiustificata dal servizio"*; il secondo è l'art. 24, comma 1 con cui si prescrive che *"il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatico"*.

Ciò posto, fermo restando il potere disciplinare dell'Amministrazione di appartenenza, pare opportuno illustrare i seguenti principi di diritto enucleati nel tempo dalla giurisprudenza al fine di fornire un quadro giuridico utile al caso:

- i controlli delle presenze dei dipendenti effettuati tramite sistemi automatici marcatempo sono legittimi e non violano lo Statuto dei Lavoratori – Legge n. 300/1970, che com'è noto si applica anche ai pubblici dipendenti– poiché hanno lo scopo non già di verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare i beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti (*ex multis*, Cass. civ. Sez. lavoro, 21/08/2018, n. 20879);
- tutti i dipendenti sono tenuti all'obbligo di registrazione delle ore di entrata e di uscita dal luogo di lavoro, mediante la timbratura di un cartellino personale cd. *"badge"* (cfr. Cons. Stato Sez. VI Sent., 18/04/2007, n. 1763 sui segretari comunali ma, *argumentum a simili*, estensibile a tutti i dipendenti).

Pertanto, dato che il datore di lavoro ha diritto di controllare le presenze giornaliere del proprio personale, l'atteggiamento di rifiuto del dipendente di osservare il legittimo ordinamento interno dell'azienda, consistente nella timbratura del cartellino personale ai fini della rilevazione della presenza, concretizza un'ipotesi di violazione disciplinare, il cui rigore deve essere valutato alla luce della gravità del comportamento posto in essere dal dipendente, come ad es. reiterazione nel tempo, recidiva, ecc... (cfr. Cass. civ., 09/10/1984, n. 5047).

Si osserva, infine, che il comportamento di rifiuto a timbrare il cartellino potrebbe anche essere inteso come contrario al principio di correttezza e buona fede disciplinato dal Codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui all'articolo 3 del D.P.R. n. 62/2013.

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.

Formazione del personale (4 oggetti)

12/06/2024 CFC133b

La fruizione dei permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 è subordinata all'effettivo conseguimento del titolo di studio in costanza di servizio? In caso positivo, è possibile applicare la clausola di conversione dei permessi in aspettativa per motivi personali, sancita nel comma 9 dell'art. 46 citato?

L'istituto dei permessi per il diritto allo studio ha come finalità quella di consentire ai lavoratori di proseguire il loro percorso di studio acquisendo un titolo di studio ulteriore rispetto a quello posseduto. La *ratio* sottesa a tale istituto contrattuale è quella di permettere al personale dipendente di partecipare a detti corsi "per il conseguimento" dei rispettivi titoli di studio. E tuttavia, la disciplina contrattuale in esame non richiede, ai fini della concessione dei permessi di studio, l'ottenimento del titolo finale da parte del lavoratore, ma ritiene sufficienti il certificato di iscrizione, l'attestato di partecipazione ai corsi e la certificazione degli "esami sostenuti, anche se con esito negativo" (cfr. comma 9 dell'art. 46).

Pertanto, il lavoratore è tenuto a fornire all'amministrazione tutta la documentazione prevista dal citato articolo 46, inclusa la certificazione degli esami sostenuti anche se gli stessi vengono effettuati dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Solo nel caso in cui il lavoratore non adempia a tutte le sue obbligazioni (frequenza, sostenimento degli esami, ecc.) l'amministrazione può trasformare le giornate di permesso in aspettativa per motivi personali atteso che, la mancanza delle certificazioni richieste, è sanzionata dal contratto collettivo con l'automatica conversione dei permessi studio in aspettativa per motivi personali (cfr. infatti, la locuzione "[in] mancanza delle predette certificazioni").

Riassumendo, quindi, si evidenzia che i permessi di studio di cui all'art. 46 citato sono concedibili ai dipendenti entro i limiti di cui al comma 9 dello stesso, indipendentemente dunque dal conseguimento concreto del titolo di studio in vigore o meno del rapporto di lavoro. Quest'ultimo è certamente il fine auspicabile e legittimo, ma non essendo stato elevato a rango di requisito necessario e condizionante la concessione dei permessi la sua assenza non consente all'amministrazione di convertire i permessi in aspettativa per motivi personali.

09/02/2024 CFC126b

I permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 possono essere richiesti anche per lo svolgimento di tirocini o stages il cui espletamento è richiesto per il completamento del piano degli studi intrapresi?

L'istituto dei permessi per il diritto allo studio è disciplinato dall'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 ed ha come finalità quella di consentire ai lavoratori di proseguire il loro percorso di studio acquisendo un titolo di studio ulteriore rispetto a quello posseduto. Per tale motivo, tale istituto può essere utilizzato solo per la frequenza a corsi che consentano il rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento e per la frequenza dei relativi esami.

Tuttavia, in tale ambito si registra un'evoluzione dei programmi didattici offerti dai diversi Enti formativi, per cui la didattica non consta più – e solamente – in un approccio teorico ma, sempre più frequentemente, ad esso si affianca un momento di apprendimento pratico e concreto tramite il tirocinio o gli stages.

Pertanto, nel caso in cui la frequenza di tali tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi intrapreso senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio, si ritiene che nel monte ore indicato dall'art. 46 citato possano rientrare anche le ore richieste per l'espletamento di detti tirocini.

Resta impregiudicata, ovviamente, la preventiva valutazione da parte dell'Amministrazione in ordine alle incompatibilità tra l'attività lavorativa del lavoratore-studente e l'attività da svolgere durante il tirocinio/stage.

05/07/2021 CFC51

È possibile che il datore di lavoro pubblico respinga o moduli, accogliendo anche solo parzialmente, l'articolazione settimanale proposta dal lavoratore/studente dei propri turni di lavoro al fine di usufruire dei permessi retribuiti per il diritto allo studio di cui all'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

L'art. 46 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, al comma 5, per ciò che qui interessa, sancisce espressamente che al "... personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami...".

Tale articolo, a ben vedere, detta la disciplina del diritto allo studio articolandolo su due livelli di tutela: il primo, consistente nella concessione dei suddetti permessi retribuiti nei limiti quantitativi indicati dallo stesso CCNL; il secondo, nel favorire la conciliazione tra la prestazione lavorativa del personale cui è stato concesso di usufruire dei citati permessi retribuiti assegnando tale personale a turni di lavoro che agevolino concretamente la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami (cfr. sent. Corte Cassazione n. 17128/2013).

Pertanto, se da un lato il diritto del dipendente ad ottenere turni di lavoro complessivamente più agevoli laddove questi usufruisca dei permessi studio deve essere tutelato dal datore di lavoro pubblico (pena la vanificazione del diritto di studio in parola), dall'altro, però il dipendente non può considerarsi svincolato dall'organizzazione lavorativa. E, infatti, in ossequio del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, il lavoratore/studente può anche eventualmente proporre un prospetto della propria articolazione oraria che sarà valutato dall'Amministrazione anche in termini di compatibilità con l'orario di servizio e con l'organizzazione dell'ufficio.

15/06/2021 CFC48

Come si deve correttamente calcolare il 3% dei lavoratori che possono beneficiare dei permessi per il diritto allo studio soprattutto quando l'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 parla di "arrotondamento all'unità superiore"? E tale regola come deve applicarsi agli enti di piccole dimensioni?

In via preliminare si rappresenta che il CCNL Comparto Funzioni Centrali detta una puntuale disciplina in ordine ai limiti entro i quali i permessi per il diritto allo studio in favore dei dipendenti possano essere riconosciuti. In particolare, il beneficio consiste nel diritto a fruire di un massimo di 150 ore annue individuali di permesso retribuito e può essere riconosciuto ad un numero di lavoratori pari al 3% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, arrotondato all'unità superiore.

Ciò detto, l'"arrotondamento all'unità superiore" non deve essere riferito al valore percentuale (dal 3% al 4%, ad esempio) ma all'unità del personale che potrebbe usufruire di detti permessi (da 10,6 a 11 lavoratori).

Nel caso di enti di piccole dimensioni, quindi, se in applicazione di detto principio il risultato aritmetico dovesse portare ad un valore decimale di poco superiore allo 0 (ad esempio 0,2) il beneficio in parola potrà essere riconosciuto ad un solo lavoratore.

Riassumendo, l'applicazione della regola in questione deve limitare il beneficio alla quota predefinita del 3% del personale in servizio ma, allo stesso tempo, non può comprimere oltremodo il diritto allo studio, soprattutto in ambiti in cui il numero dei dipendenti è particolarmente contenuto. Per tale motivo le parti hanno introdotto l'arrotondamento all'unità superiore, così da assicurare che almeno uno dei dipendenti dell'Amministrazione possa fruire dei permessi in esame.

Indicazioni generali (7 oggetti)

27/09/2024 CFC139

Il viaggio del lavoratore dalla sede ove effettua attività lavorativa in coworking (cd. centro satellite) e la sede di lavoro ordinaria, è considerata trasferta?

Il titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09.5.2022, al fine di favorire migliori forme di conciliazione vita-lavoro nonché l'innalzamento dei livelli dei servizi pubblici resi, ha disciplinato forme di lavoro a distanza che prevedono l'individuazione di un ulteriore luogo, diverso dalla sede di servizio al quale il dipendente è assegnato, presso il quale il dipendente effettuerà la propria prestazione lavorativa per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. Nel caso del lavoro da remoto, tale diverso luogo è concordato con il lavoratore attraverso un accordo individuale e può essere, ad esempio, un luogo ove effettuare coworking. In tale ipotesi, quindi, l'attività lavorativa verrà svolta in parte nei locali dell'amministrazione, e in parte nella sede concordata tra lavoratore e amministrazione di appartenenza.

Premesso quanto sopra, entrambe le sedi sono riconducibili al concetto di "sede ordinaria di servizio" con la conseguenza che il trasferimento dalla sede ove svolge lavoro da remoto in coworking ai locali dell'amministrazione sede di servizio non può essere ricondotto all'istituto della trasferta.

27/09/2024 CFC138

Nei confronti del dipendente che presta l'attività lavorativa in lavoro da remoto (ad es. coworking) l'Amministrazione può stabilire dei rientri obbligatori in sede?

Come è noto, la disciplina di cui al titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9.5.2022, al fine di favorire migliori forme di conciliazione vita-lavoro nonché l'innalzamento dei livelli dei servizi pubblici resi, prevede la possibilità di attuare forme di lavoro a distanza, ossia forme di lavoro che prevedono una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, diverso dalla sede di servizio al quale il dipendente è assegnato. In particolare, ove la forma individuata di lavoro a distanza sia il lavoro da remoto (art. 41 CCNL 9.5.2022) è consentito che lo stesso venga effettuato in coworking. Con il termine coworking si delinea quella particolare modalità di lavoro a distanza effettuata in centri satelliti posti in luoghi diversi da quello della sede di lavoro dell'amministrazione.

Tanto premesso, l'attuale disciplina del lavoro da remoto prevede che la prestazione sia resa, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede di servizio, con la conseguenza che nel contratto individuale di lavoro da remoto, oltre all'individuazione del luogo ove svolgere la prestazione, vanno anche indicate le modalità con cui si attua detta alternanza. Il rientro in sede, peraltro, ha un'importante funzione. Esso è infatti finalizzato ad evitare forme di (auto)isolamento del dipendente dal contesto lavorativo e sociale di appartenenza nonché, allo stesso tempo, favorire il necessario scambio - proficuo tanto per lo stesso dipendente che per l'amministrazione - di buone pratiche, idee e conoscenze anche di natura non prettamente professionale.

12/06/2024 CFC130b

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

Come è noto, l'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 riconosce al dipendente, a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza per un periodo di tempo pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione.

Nel caso in cui, entro il citato periodo, il dipendente ritenga di esercitare tale diritto si ritiene che il passaggio del dipendente dall'Amministrazione originaria verso l'Amministrazione di destinazione, e viceversa, deve avvenire senza soluzione di continuità, ossia senza alcuna interruzione - nemmeno per un singolo giorno - tra i due rapporti di lavoro.

12/06/2024 CFC129b

Come interpretare la locuzione *“arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione”* entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruzive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

La norma contrattuale in parola, come è noto, è posta a tutela del lavoratore - con rapporto a tempo indeterminato - riconoscendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza e, al contempo, costituendo un vincolo in capo a quest'ultima, la quale infatti non può rendere disponibile detto posto di lavoro.

Pertanto, al fine di contemperare entrambi gli interessi, ossia quello del lavoratore ad una garanzia speciale per un determinato periodo di tempo e quello dell'Amministrazione a poter riottenere la disponibilità del posto, è stato individuato un termine oggettivo indipendente dagli eventi personali che possono modificare la durata del periodo di prova. In tale ottica, la locuzione *“formalmente”* di cui all'art. 19 del CCNL citato va intesa come la durata del periodo di prova in senso teorico e non effettivo-sostanziale, cioè la durata del periodo di prova per come prevista dalle disposizioni contrattuali.

07/04/2023 CFC118b**Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?**

La possibilità di effettuare una giornata “mista” tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l’Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di “problematiche di natura tecnica e/o informatica” o “di cattivo funzionamento dei sistemi informatici”, a causa delle quali l’attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l’Amministrazione può richiamare il dipendente nell’ipotesi di “sopravvenute esigenze di servizio” (co. 5). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un’estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività “mista” di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

07/04/2023 CFC116b**Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un’altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?**

Il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l’onere di rassegnare le dimissioni presso l’Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall’articolo 68 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, estinguendo in tal modo il proprio rapporto di lavoro prima dell’assunzione nella nuova amministrazione. Allo stesso tempo, l’Amministrazione di provenienza ha l’onere di conservare il posto in dotazione organica per tutta la durata del periodo di prova prevista nell’Amministrazione di destinazione.

Nel caso in cui il dipendente volesse esercitare il diritto di cui all’art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, e rientrare così presso l’Amministrazione di provenienza, quest’ultima dovrà predisporre un nuovo contratto individuale di lavoro avendo cura di inquadrare il dipendente “nell’area o categoria e profilo professionale di provenienza” e di garantire gli sviluppi economici già acquisiti dal lavoratore.

07/04/2023**CFC115b**

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro è stabilito nell'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 ed è riconosciuto, com'è noto, ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova assunti nelle Amministrazioni rientranti nell'ambito applicativo del comparto delle Funzioni Centrali ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNL citato. È dunque un diritto soggettivo che spetta ai lavoratori di queste Amministrazioni, le quali lo riconoscono "per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione".

Benché non vi sia un'esclusione esplicita delle Amministrazioni non rappresentate da ARAN in sede di contrattazione, come ad esempio gli Organi Costituzionali o le Autorità indipendenti, dalla formulazione adottata nella norma e, in particolare, dalla locuzione "disposizioni contrattuali", si può desumere che il diritto alla conservazione del posto di lavoro è riconosciuto soltanto nei casi di vincita di concorso pubblico presso le Amministrazioni - anche di diverso comparto - rientranti nell'ambito applicativo del diritto del lavoro pubblico contrattualizzato, così come delineato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Risultano, pertanto, escluse tutte quelle Amministrazioni i cui rapporti di lavoro sono retti dal diritto pubblico.

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO (29 oggetti)

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro (13 oggetti)

17/02/2025 CFC142a

È conforme con le disposizioni contrattuali la proposta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, di tipo verticale, che articoli i periodi di astensione lavorativa, in modo da ricomprendere i soli giorni lavorativi del mese di agosto, esclusi i sabati, le domeniche e i festivi infrasettimanali, ossia i giorni per i quali non è comunque prevista la prestazione lavorativa?

Come è facile intuire, l'intenzione della proposta, in pratica, è quella di indicare i periodi di astensione lavorativa scegliendoli giorno per giorno e, quindi tenendo conto delle diverse giornate di festività presenti, delle domeniche e delle giornate non lavorative come il sabato.

Sul punto occorre premettere che uno degli elementi del rapporto di lavoro a tempo parziale è la ciclicità dell'alternanza tra attività lavorativa e attività non lavorativa. In particolare, la ciclicità può essere soddisfatta nell'ambito della medesima giornata (part-time orizzontale) o alternando giornate in cui la prestazione viene resa a giornate in cui la stessa non viene resa, considerando in tale ultimo caso le sole giornate in cui la prestazione lavorativa sarebbe dovuta.

Pertanto, la proposta di questo tipo di part-time verticale, la quale nell'individuare i singoli giorni in cui astenersi dal lavoro non interviene con giornate lavorative, non è in linea con il disposto di cui all'art. 58 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, salvo non venga convertita in una richiesta di part-time con assenza per l'intero mese di agosto, comprendendo quindi anche i sabati, le domeniche e i festivi infrasettimanali, in modo tale che durante tale mese non venga effettuata neanche un'ora di prestazione lavorativa.

30/01/2025 CFC141c

In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

L'art. 14, comma 3, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025 disciplina l'attribuzione del buono pasto nelle giornate in cui viene svolto lavoro agile. La norma in parola dispone che "Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile, sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza".

Infatti, poiché il lavoro agile, per definizione, non comporta la misurazione della durata della prestazione, la norma contrattuale ha introdotto un automatismo, equiparando convenzionalmente la durata della prestazione resa in modalità agile a quella che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella medesima giornata se avesse lavorato in presenza. Ciò al fine di definire la durata teorica della singola giornata di lavoro resa in modalità agile e la conseguente erogazione del buono pasto.

Tale disciplina non modifica in alcun modo quella relativa alle condizioni e ai requisiti per l'erogazione dei buoni pasto tutt'ora vigenti. Pertanto, eventuali permessi orari fruiti nel corso della giornata in lavoro agile saranno scomputati dall'orario teorico al fine della verifica della sussistenza del requisito di durata della prestazione necessario per la maturazione del buono pasto.

12/06/2024 CFC132c

Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

Come è noto, i permessi di cui alla Legge n. 104/1992 possono essere fruiti sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l'ipotesi di fruibilità del permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale, che ne prevede invece la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l'equivalenza convenzionale 1g = 6 ore, ciò comporta che nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata, l'amministrazione dovrà decurtare dal monte ore complessivo 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc...).

Con riguardo al lavoratore in part-time, il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, all'art. 33, comma 9, uniformandosi alla giurisprudenza sulla materia, ha previsto che il criterio di riproporzionamento opera solo nel caso in cui l'orario teorico in part-time è pari o inferiore al 50% di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Nel caso in esame, dunque, si dovrà riconoscere per intero il beneficio, ricordandosi di operare la decurtazione oraria pari a 6 ore (e non 5,30 ore) nel caso in cui il lavoratore fruisca del permesso ex Legge n.104/1992 per l'intera giornata.

04/08/2023 CFC123a

Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?

Il contratto di lavoro a part-time di tipo orizzontale è quel particolare contratto in cui non vi è riduzione del numero di giornate ma solo della durata delle stesse. La diversa durata della prestazione comporta la necessità di riproporzionare alcuni istituti, sulla base dei seguenti criteri generali:

1. gli istituti computati in giorni (ferie, festività sopprese, ecc...) non vengono riproporzionati (cfr. art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022) in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;

2. con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno (nell'esempio, 30/36).

Con riguardo al punto 2, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno. Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto 2 deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno) di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 25 del citato CCNL.

Quindi, nell'esempio in esame, da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.

04/08/2023 CFC122c

In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

Com'è noto l'IVC è un'indennità che spetta al personale dipendente in caso di scadenza di un CCNL e nell'attesa del suo rinnovo. Essa infatti è "un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale" (cfr. art. 2, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022).

Pertanto, atteso la natura di anticipazione del trattamento economico, l'IVC rientra nella nozione di "struttura della retribuzione" ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. f) del citato contratto. Ne consegue che, nel caso di lavoratore con contratto di lavoro part-time, essa deve essere adeguatamente riproporzionata tenendo conto della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella del lavoratore a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale (cfr. art. 33, comma 10 del citato CCNL).

07/04/2023 CFC119a

In che mondo la fruizione dei permessi non retribuiti riconosciuti al dipendente a tempo determinato dall'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 influisce ai fini del computo delle ferie?

I permessi non retribuiti riconosciuti ai dipendenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, consistono chiaramente in assenze giustificate dal lavoro.

Tali assenze non retribuite non permettono però la maturazione delle giornate di ferie. Tale conclusione è supportata dalla giurisprudenza formatasi sulla questione, la quale in considerazione della sinallagmaticità che caratterizza le prestazioni delle parti del rapporto di lavoro fa discendere questa esclusione dal venir meno dell'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione al lavoratore nei casi di assenza non retribuita (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, 16/12/1988, n. 6872 e Cass. civ. n. 1315 del 15/02/1985)

07/04/2023 CFC113a

Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato, per quanto qui interessa, dall'art. 59 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 il quale, con riguardo alla tipologia di part-time verticale al comma 9 riconosce il diritto alla fruizione dei singoli istituti contrattuali applicando il cd. criterio di proporzionalità, il quale vale non solo per le ferie ma anche "per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia".

Dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione un principio di riproporzionamento mediante il quale l'Amministrazione, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il periodo di osservazione (un triennio), dovrà riproporzionare il periodo di comporto e imputare allo stesso le giornate di assenza del dipendente ricomprese nel certificato medico e coincidenti con i giorni in cui avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa anche se coincidenti con una giornata festiva (es. festività del Santo Patrono).

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

07/04/2023 CFC112a

Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

L'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, riconosce al personale assunto con contratto a tempo determinato complessivi 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze.

Sul punto si ricorda che, salvo casi particolari di regola esplicitati nella norma, l'istituto dei permessi retribuiti e non retribuiti è finalizzato a giustificare le assenze dal lavoro del dipendente; per cui la ratio logico-giuridica risiede nel fatto che la mancata prestazione lavorativa da parte del lavoratore che usufruisce di un permesso risulta essere legittima e non costituisce violazione di obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Ne consegue dunque che, in assenza di differente previsione, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 15 giorni si computeranno soltanto i giorni lavorativi con esclusione di quelli festivi e/o non lavorativi per i quali la mancata prestazione lavorativa non necessita di essere giustificata.

07/04/2023 CFC111c

Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dall'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022, che disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 12/02/2018. Le novità riguardano, in particolare, il comma 9, nella parte in cui viene recepito l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in caso di part-time verticale con prestazione lavorativa superiore al 50% deve essere integralmente riconosciuta la fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992. Nello specifico, il comma 9 dell'art. 33 del citato CCNL del 9/05/2022 prevede che "I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno (...)"

Tanto premesso, per comprendere quando operare il riproporzionamento è necessario declinare la locuzione “orario teorico mensile” di cui al comma 9 dell’art. 33 del CCNL.

Sul punto occorre ricordare che l’istituto in esame può essere fruito sia in giorni che in ore. In particolare, il beneficio complessivo massimo è pari a 3 giorni o 18 ore al mese nell’ipotesi di cui all’art. 33, comma 3, legge 104/1992; ad un permesso giornaliero di due ore nel caso di cui al successivo comma 6.

Ne consegue che le differenti modalità di fruizione comportano una diversa modalità di determinazione dell’orario teorico mensile. E infatti:

a) se il beneficio viene fruito in giorni, occorrerà raffrontare i giorni lavorabili nel mese dal dipendente a tempo parziale con quelli lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) laddove, invece, l’istituto venga fruito in ore, si dovranno rapportare le ore lavorabili nel mese dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con quelle lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

21/07/2022 CFC63c

È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?

La disciplina relativa all’istituto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è indicata nell’art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018.

Tale articolo, al comma 1 indica due modalità di costituzione del rapporto a tempo parziale, ossia: “a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili (...); b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati”.

Al successivo comma 11 si stabilisce che la trasformazione del rapporto di lavoro avviene “mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10”.

Dalla lettura della disposizione contrattuale non si ravvisano nel vigente CCNL divieti in ordine alla possibilità di trasformare un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore del dipendente neo assunto prima del compimento del proprio periodo di prova. Invero, lo stesso comma 3 dell’articolo 57 in parola, nell’indicare la tempistica con la quale presentare le richieste di trasformazione, parla indistintamente di “dipendenti già in servizio”, non ponendo pertanto alcuna limitazione soggettiva ai fini di tale trasformazione.

Inoltre, nessun divieto è nemmeno presente nella disciplina dedicata al periodo di prova (adesso prevista nel nuovo CCNL del 09 maggio 2022 all’art. 19).

21/07/2022 CFC62a**Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?**

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

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

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

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comporta, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa. In relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporta del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto oltre all'art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all'interno dell'arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l'ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

22/03/2022 CFC58c

È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che "il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato."

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

- 1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;
- 2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;
- 3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.

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 (4 oggetti)

07/04/2023 CFC119b

In che mondo la fruizione dei permessi non retribuiti riconosciuti al dipendente a tempo determinato dall'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 influisce ai fini del computo delle ferie?

I permessi non retribuiti riconosciuti ai dipendenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, consistono chiaramente in assenze giustificate dal lavoro.

Tali assenze non retribuite non permettono però la maturazione delle giornate di ferie. Tale conclusione è supportata dalla giurisprudenza formatasi sulla questione, la quale in considerazione della sinallagmaticità che caratterizza le prestazioni delle parti del rapporto di lavoro fa discendere questa esclusione dal venir meno dell'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione al lavoratore nei casi di assenza non retribuita (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, 16/12/1988, n. 6872 e Cass. civ. n. 1315 del 15/02/1985)

07/04/2023 CFC112b

Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

L'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, riconosce al personale assunto con contratto a tempo determinato complessivi 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze.

Sul punto si ricorda che, salvo casi particolari di regola esplicitati nella norma, l'istituto dei permessi retribuiti e non retribuiti è finalizzato a giustificare le assenze dal lavoro del dipendente; per cui la ratio logico-giuridica risiede nel fatto che la mancata prestazione lavorativa da parte del lavoratore che usufruisce di un permesso risulta essere legittima e non costituisce violazione di obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Ne consegue dunque che, in assenza di differente previsione, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 15 giorni si computeranno soltanto i giorni lavorativi con esclusione di quelli festivi e/o non lavorativi per i quali la mancata prestazione lavorativa non necessita di essere giustificata.

22/03/2022 CFC58d**È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?**

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che "il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato."

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

- 1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;
- 2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;
- 3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.

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 (12 oggetti)

17/02/2025 CFC144

È possibile per il lavoratore stabilire una durata limitata della durata dell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 57 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018? O si considera sempre a tempo indeterminato?

Con riguardo alla durata dell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro, si fa presente che il comma 11 dell'art. 57 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 stabilisce che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati gli elementi previsti dal comma 10 del medesimo articolo.

Tale ultimo comma prevede che nell'accordo sia indicata solo la data di inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale e non anche la data di fine.

Tuttavia, ai sensi del comma 12 del predetto art. 57, il dipendente ha diritto di tornare ad un rapporto di lavoro a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. Laddove, invece, la richiesta di revoca del part-time venga effettuata prima della scadenza del biennio, tale revoca potrà avvenire solo a condizione che vi sia la disponibilità di posto in organico.

17/02/2025 CFC142b

È conforme con le disposizioni contrattuali la proposta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, di tipo verticale, che articoli i periodi di astensione lavorativa, in modo da ricomprendere i soli giorni lavorativi del mese di agosto, esclusi i sabati, le domeniche e i festivi infrasettimanali, ossia i giorni per i quali non è comunque prevista la prestazione lavorativa?

Come è facile intuire, l'intenzione della proposta, in pratica, è quella di indicare i periodi di astensione lavorativa scegliendoli giorno per giorno e, quindi tenendo conto delle diverse giornate di festività presenti, delle domeniche e delle giornate non lavorative come il sabato.

Sul punto occorre premettere che uno degli elementi del rapporto di lavoro a tempo parziale è la ciclicità dell'alternanza tra attività lavorativa e attività non lavorativa. In particolare, la ciclicità può essere soddisfatta nell'ambito della medesima giornata (part-time orizzontale) o alternando giornate in cui la prestazione viene resa a giornate in cui la stessa non viene resa, considerando in tale ultimo caso le sole giornate in cui la prestazione lavorativa sarebbe dovuta.

Pertanto, la proposta di questo tipo di part-time verticale, la quale nell'individuare i singoli giorni in cui astenersi dal lavoro non interviene con giornate lavorative, non è in linea con il

disposto di cui all'art. 58 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, salvo non venga convertita in una richiesta di part-time con assenza per l'intero mese di agosto, comprendendo quindi anche i sabati, le domeniche e i festivi infrasettimanali, in modo tale che durante tale mese non venga effettuata neanche un'ora di prestazione lavorativa.

12/06/2024 CFC132d

Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

Come è noto, i permessi di cui alla Legge n. 104/1992 possono essere fruiti sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l'ipotesi di fruibilità del permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale, che ne prevede invece la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l'equivalenza convenzionale 1g = 6 ore, ciò comporta che nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata, l'amministrazione dovrà decurtare dal monte ore complessivo 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc...).

Con riguardo al lavoratore in part-time, il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, all'art. 33, comma 9, uniformandosi alla giurisprudenza sulla materia, ha previsto che il criterio di riproporzionamento opera solo nel caso in cui l'orario teorico in part-time è pari o inferiore al 50% di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Nel caso in esame, dunque, si dovrà riconoscere per intero il beneficio, ricordandosi di operare la decurtazione oraria pari a 6 ore (e non 5,30 ore) nel caso in cui il lavoratore fruisca del permesso ex Legge n.104/1992 per l'intera giornata.

04/08/2023 CFC123b

Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?

Il contratto di lavoro a part-time di tipo orizzontale è quel particolare contratto in cui non vi è riduzione del numero di giornate ma solo della durata delle stesse. La diversa durata della prestazione comporta la necessità di riproporzionare alcuni istituti, sulla base dei seguenti criteri generali:

1. gli istituti computati in giorni (ferie, festività sopprese, ecc...) non vengono riproporzionati (cfr. art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022) in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;

2. con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno (nell'esempio, 30/36).

Con riguardo al punto 2, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno. Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto 2 deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno) di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 25 del citato CCNL.

Quindi, nell'esempio in esame, da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.

04/08/2023 CFC122d

In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

Com'è noto l'IVC è un'indennità che spetta al personale dipendente in caso di scadenza di un CCNL e nell'attesa del suo rinnovo. Essa infatti è "un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale" (cfr. art. 2, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022).

Pertanto, atteso la natura di anticipazione del trattamento economico, l'IVC rientra nella nozione di "struttura della retribuzione" ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. f) del citato contratto. Ne consegue che, nel caso di lavoratore con contratto di lavoro part-time, essa deve essere adeguatamente riproporzionata tenendo conto della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella del lavoratore a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale (cfr. art. 33, comma 10 del citato CCNL).

07/04/2023 CFC113b**Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato, per quanto qui interessa, dall'art. 59 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 il quale, con riguardo alla tipologia di part-time verticale al comma 9 riconosce il diritto alla fruizione dei singoli istituti contrattuali applicando il cd. criterio di proporzionalità, il quale vale non solo per le ferie ma anche "per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia".

Dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione un principio di riproporzionamento mediante il quale l'Amministrazione, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il periodo di osservazione (un triennio), dovrà riproporzionare il periodo di comporto e imputare allo stesso le giornate di assenza del dipendente ricomprese nel certificato medico e coincidenti con i giorni in cui avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa anche se coincidenti con una giornata festiva (es. festività del Santo Patrono).

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

07/04/2023 CFC111d**Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?**

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dall'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022, che disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 12/02/2018. Le novità riguardano, in particolare, il comma 9, nella parte in cui viene recepito l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in caso di part-time verticale con prestazione lavorativa superiore al 50% deve essere integralmente riconosciuta la fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992. Nello specifico, il comma 9 dell'art. 33 del citato CCNL del 9/05/2022 prevede che "I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di

giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno (...)"

Tanto premesso, per comprendere quando operare il riproporzionamento è necessario declinare la locuzione "orario teorico mensile" di cui al comma 9 dell'art. 33 del CCNL.

Sul punto occorre ricordare che l'istituto in esame può essere fruito sia in giorni che in ore. In particolare, il beneficio complessivo massimo è pari a 3 giorni o 18 ore al mese nell'ipotesi di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992; ad un permesso giornaliero di due ore nel caso di cui al successivo comma 6.

Ne consegue che le differenti modalità di fruizione comportano una diversa modalità di determinazione dell'orario teorico mensile. E infatti:

- a) se il beneficio viene fruito in giorni, occorrerà raffrontare i giorni lavorabili nel mese dal dipendente a tempo parziale con quelli lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) laddove, invece, l'istituto venga fruito in ore, si dovranno rapportare le ore lavorabili nel mese dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con quelle lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

21/07/2022 CFC63d

È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?

La disciplina relativa all'istituto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è indicata nell'art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018.

Tale articolo, al comma 1 indica due modalità di costituzione del rapporto a tempo parziale, ossia: "a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili (...); b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati".

Al successivo comma 11 si stabilisce che la trasformazione del rapporto di lavoro avviene "mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10".

Dalla lettura della disposizione contrattuale non si ravvisano nel vigente CCNL divieti in ordine alla possibilità di trasformare un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore del dipendente neo assunto prima del compimento del proprio periodo di prova. Invero, lo stesso comma 3 dell'articolo 57 in parola, nell'indicare la tempistica con la quale presentare le richieste di trasformazione, parla indistintamente di "dipendenti già in servizio", non ponendo pertanto alcuna limitazione soggettiva ai fini di tale trasformazione.

Inoltre, nessun divieto è nemmeno presente nella disciplina dedicata al periodo di prova (adesso prevista nel nuovo CCNL del 09 maggio 2022 all'art. 19).

21/07/2022 CFC62b

Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?

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

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

a) il periodo massimo di conservazione del posto (cd. periodo di comporta), di cui all'art. 29 del CCNL in parola;

b) periodi in cui compete la retribuzione intera o ridotta, di cui al comma 10 dell'art. 29 citato.

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comporta, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa. In relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporta del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto oltre all'art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all'interno dell'arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l'ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

22/03/2022 CFC58e

È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che "il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato."

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

- 1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;
- 2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;
- 3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.

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.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

ISTITUTI NORMOECONOMICI (7 oggetti)

Welfare integrativo (2 oggetti)

09/02/2024 CFC127b

Nella locuzione “propri dipendenti” presente nell’articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l’amministrazione (cd. comandati in)?

L’ambito soggettivo di applicazione dell’art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 relativo al welfare aziendale è ordinariamente rivolto al personale che presta servizio presso l’amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia assunto presso l’amministrazione o vi sia temporaneamente assegnato. Ciò in considerazione della generale finalità di accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo sottesa a tale istituto. Il mancato riconoscimento di tali benefici al personale che presta servizio presso l’amministrazione – ancorché vi sia assegnato temporaneamente – non risulterebbe in linea con tale generale finalità. Tuttavia, si dovrebbe escludere che un dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l’amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l’amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro.

Considerazioni parzialmente diverse potrebbero inoltre essere avanzate per alcune categorie di benefici, le quali, per la loro particolare natura, richiedono una continuità nelle erogazioni. Si pensi, ad esempio, a benefici consistenti nel versamento di quote integrative ai Fondi di previdenza complementare. In tali casi, dunque, la contrattazione integrativa – alla quale compete, come è noto, la individuazione dei criteri per i piani di welfare – potrebbe valutare, fermo restando il necessario rispetto del complessivo budget di spesa, il riconoscimento di taluni benefici anche a personale in comando out. Anche in questo caso, dovrebbe però escludersi il cumulo dei benefici presso diverse amministrazioni.

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.

Istituti normo-economici (3 oggetti)

30/01/2025 CFC141a

In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

L'art. 14, comma 3, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025 disciplina l'attribuzione del buono pasto nelle giornate in cui viene svolto lavoro agile. La norma in parola dispone che "Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile, sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza".

Infatti, poiché il lavoro agile, per definizione, non comporta la misurazione della durata della prestazione, la norma contrattuale ha introdotto un automatismo, equiparando convenzionalmente la durata della prestazione resa in modalità agile a quella che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella medesima giornata se avesse lavorato in presenza. Ciò al fine di definire la durata teorica della singola giornata di lavoro resa in modalità agile e la conseguente erogazione del buono pasto.

Tale disciplina non modifica in alcun modo quella relativa alle condizioni e ai requisiti per l'erogazione dei buoni pasto tutt'ora vigenti. Pertanto, eventuali permessi orari fruiti nel corso della giornata in lavoro agile saranno scomputati dall'orario teorico al fine della verifica della sussistenza del requisito di durata della prestazione necessario per la maturazione del buono pasto.

09/02/2024 CFC127a

Nella locuzione "propri dipendenti" presente nell'articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l'amministrazione (cd. comandati in)?

L'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 relativo al welfare aziendale è ordinariamente rivolto al personale che presta servizio presso l'amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia assunto presso l'amministrazione o vi sia temporaneamente assegnato. Ciò in considerazione della generale finalità di accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo sottesa a tale istituto. Il mancato riconoscimento di tali benefici al personale che presta servizio presso l'amministrazione – ancorché vi sia assegnato temporaneamente – non risulterebbe in linea con tale generale finalità. Tuttavia, si dovrebbe escludere che un dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l'amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro.

Considerazioni parzialmente diverse potrebbero inoltre essere avanzate per alcune categorie di benefici, le quali, per la loro particolare natura, richiedono una continuità nelle erogazioni. Si pensi, ad esempio, a benefici consistenti nel versamento di quote integrative ai Fondi di previdenza complementare. In tali casi, dunque, la contrattazione integrativa – alla quale compete, come è noto, la individuazione dei criteri per i piani di welfare – potrebbe valutare, fermo restando il necessario rispetto del complessivo budget di spesa, il riconoscimento di taluni benefici anche a personale in comando out. Anche in questo caso, dovrebbe però escludersi il cumulo dei benefici presso diverse amministrazioni.

21/07/2022 CFC65a

Nell'eventualità che il dipendente comandato in trasferta, di durata non inferiore a 8 ore e non superiore a 12, non abbia richiesto né usufruito del rimborso di € 22,26 previsto per il pasto ai sensi dell'art. 82, commi 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 come deve operare la riduzione dell'indennità di trasferta di cui alla lettera h) del medesimo comma?

L'istituto dell'indennità di trasferta è disciplinato dall'art. 82 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, il quale, al comma 6, recita: “[N]el caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di trasferta di cui al medesimo comma 1, lettera h), primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera”.

Dalla lettura di tale disposizione si evince come la norma contrattuale, da un lato, subordini la riduzione del 70% dell'indennità di trasferta al caso in cui il dipendente abbia fruito di uno dei rimborsi previsti al precedente comma 1, lettere c), d) ed f) e, dall'altro, precisi che il lavoratore non può optare per l'indennità di trasferta in misura intera. In altre parole, l'inciso “nel caso in cui” non lascia spazio alla facoltà di rinuncia all'erogazione dei benefici di cui al comma 1, lettere c), d), f) dell'art. 82 in esame. Ciò in considerazione del fatto che i rimborsi per i pasti, come nel caso in esame, configurano un trattamento indisponibile per il lavoratore, cui lo stesso ha comunque diritto. Né, di contro, l'amministrazione può scegliere di non erogare detti benefici.

Trattamento di trasferta (1 oggetto)

21/07/2022 CFC65b

Nell'eventualità che il dipendente comandato in trasferta, di durata non inferiore a 8 ore e non superiore a 12, non abbia richiesto né usufruito del rimborso di € 22,26 previsto per il pasto ai sensi dell'art. 82, commi 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 come deve operare la riduzione dell'indennità di trasferta di cui alla lettera h) del medesimo comma?

L'istituto dell'indennità di trasferta è disciplinato dall'art. 82 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, il quale, al comma 6, recita: “[N]el caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di trasferta di cui al medesimo comma 1, lettera h), primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera”.

Dalla lettura di tale disposizione si evince come la norma contrattuale, da un lato, subordini la riduzione del 70% dell'indennità di trasferta al caso in cui il dipendente abbia fruito di uno dei rimborsi previsti al precedente comma 1, lettere c), d) ed f) e, dall'altro, precisi che il lavoratore non può optare per l'indennità di trasferta in misura intera. In altre parole, l'inciso “nel caso in cui” non lascia spazio alla facoltà di rinuncia all'erogazione dei benefici di cui al comma 1, lettere c), d), f) dell'art. 82 in esame. Ciò in considerazione del fatto che i rimborsi per i pasti, come nel caso in esame, configurano un trattamento indisponibile per il lavoratore, cui lo stesso ha comunque diritto. Né, di contro, l'amministrazione può scegliere di non erogare detti benefici.

Servizio mensa e buoni pasto (1 oggetto)

30/01/2025 CFC141b

In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

L'art. 14, comma 3, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025 disciplina l'attribuzione del buono pasto nelle giornate in cui viene svolto lavoro agile. La norma in parola dispone che "Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile, sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza".

Infatti, poiché il lavoro agile, per definizione, non comporta la misurazione della durata della prestazione, la norma contrattuale ha introdotto un automatismo, equiparando convenzionalmente la durata della prestazione resa in modalità agile a quella che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella medesima giornata se avesse lavorato in presenza. Ciò al fine di definire la durata teorica della singola giornata di lavoro resa in modalità agile e la conseguente erogazione del buono pasto.

Tale disciplina non modifica in alcun modo quella relativa alle condizioni e ai requisiti per l'erogazione dei buoni pasto tutt'ora vigenti. Pertanto, eventuali permessi orari fruiti nel corso della giornata in lavoro agile saranno scomputati dall'orario teorico al fine della verifica della sussistenza del requisito di durata della prestazione necessario per la maturazione del buono pasto.

**Segreteria Nazionale**

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

TRATTAMENTO ECONOMICO (23 oggetti)

Indicazioni generali (12 oggetti)

30/11/2022 CFC103b

Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Poiché le procedure di progressione verticale sono basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori, si è dell'avviso che la progressione verticale vada svolta almeno a livello di "famiglia professionale".

30/11/2022 CFC102b

Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (dal 1° novembre 2022 al 31/12/2024) può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:

- 1) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
- 2) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment).
- 3) valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;
- 4) valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche).

30/11/2022 CFC101b**Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Sì, si possono effettuare, ma solo ricorrendo alla procedura ordinaria di cui all'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 ed art. 17 del CCNL. Infatti, per le EP, la citata norma di legge non prevede una fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Si ricorda altresì che le progressioni verso EP possono aver luogo solo dal 1° novembre 2022, data a partire dalla quale è applicabile il nuovo sistema di classificazione professionale, ivi compresa la nuova area EP.

30/11/2022 CFC100b**Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

1) DIFFERENZE

La prima differenza concerne i requisiti: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il finanziamento: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le

risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

2) ELEMENTI COMUNI

In entrambi i casi:

vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;

la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO), con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;

occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

30/11/2022 CFC99b

Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art. 17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base all'art. 18, comma 6, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art. 18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001). Si ricorda, in proposito, che la previsione contrattuale di cui al citato art. 17 è meramente ricognitiva di quanto previsto dalla legge (art. 52, comma 1-bis, come modificato dall'art. 3, comma 1 del d.l. n. 80/2021), vista la preclusione in materia del CCNL.

30/11/2022 CFC97b**Si può lasciare una EP senza incarico?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

No, il contratto non prevede tale eventualità. L'incarico è infatti un elemento sostanziale e qualificante dell'appartenenza all'Area EP, analogamente a quanto avviene per la dirigenza. Pur non essendovi un diritto a coprire un incarico specifico (o a mantenere nel tempo, anche oltre la sua scadenza, l'incarico affidato inizialmente), vi è tuttavia il diritto a coprire uno degli incarichi previsti dall'amministrazione, per le sue esigenze organizzative e di ottimale funzionamento.

30/11/2022 CFC95b**L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

L'assunzione delle EP (ivi comprese le progressioni verticali), come avviene per tutte le assunzioni, è decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni (ora confluito nel PIAO).

Il fabbisogno di EP discende dalla necessità di coprire, mediante il conferimento di incarichi, posizioni ad elevata responsabilità. Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, esse richiedono elevata autonomia decisionale, con assunzione diretta di decisioni ed atti, anche su delega formale del dirigente. Le posizioni di responsabilità vanno preventivamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

Vi è dunque un legame stretto tra fabbisogno di EP e scelte organizzative. Un ottimale inserimento di questa nuova figura richiede che le amministrazioni definiscano preventivamente le posizioni di responsabilità, i processi di lavoro di cui è affidata la responsabilità, gli spazi di autonomia decisionale, le relazioni organizzative interne (con il dirigente e con i collaboratori) e, eventualmente, le relazioni esterne con altri soggetti. Si ritiene che tale quadro organizzativo possa essere definito anche con atti di micro-organizzazione. Naturalmente, è possibile anche ipotizzare revisioni organizzative di maggiore impatto che incidano sugli assetti organizzativi macro: ad esempio, nei casi in cui le amministrazioni decidano di sopprimere, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno finanziato le facoltà assunzionali utilizzate per assumere le EP.

30/11/2022 CFC94b**L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Può variarlo, in aumento o in diminuzione, ma sempre nell'ambito del range fissato dal contratto (compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi). In tal caso, l'aumento del BudgetPOS_RIS(EP), a decorrere dal momento in cui l'assunzione programmata si è effettivamente verificata, è effettuato sulla base del nuovo valore medio adottato dall'amministrazione applicato al numero delle assunzioni verificatesi.

30/11/2022 CFC90b**In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

La decisione del valore medio di riferimento retributivo di una EP è una scelta di politica retributiva dell'amministrazione che va assunta tenendo conto di alcune esigenze:

- essere "attrattivi" rispetto al mercato del lavoro;
- trovare una soluzione di equilibrio tra vincoli di risorse, dati dalle facoltà assunzionali, e numerosità delle assunzioni programmate (se si sceglie un valore più alto si abbassa il numero delle assunzioni).

Va ricordato che il valore di riferimento retributivo di una EP è un "valore medio". Nella scelta di tale valore medio l'amministrazione potrebbe anche basarsi su una ragionevole previsione del valore economico di posizione (retribuzione di posizione) che prevede di assegnare alle posizioni di responsabilità che saranno occupate dalle EP. Il valore medio di tali retribuzioni di posizione a cui saranno aggiunti un valore medio di retribuzione di risultato, un valore medio per gli altri eventuali benefici (esempio welfare aziendale) e i 35.000 di stipendio tabellare, potrebbe essere un possibile metodo da utilizzare per definire tale valore retributivo medio di riferimento.

30/11/2022 CFC89b

Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (BudgetPOS_RIS(EP)) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il contratto collettivo nazionale ha stabilito che il BudgetPOS_RIS(EP) sia ripartito in distinte quote:

- la quota destinata alle retribuzioni di posizione;
- la quota destinata alle retribuzioni di risultato;
- la quota destinata agli altri utilizzi consentiti (welfare aziendale e mobilità territoriale).

Come stabilito dall'art. 53 comma 5, la quota destinata alle retribuzioni di risultato deve essere almeno pari al 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e a retribuzione di risultato, cioè del BudgetPOS_RIS(EP). La percentuale in concreto destinata è definita in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab), ma non può scendere al di sotto di tale valore minimo. Supponiamo che la contrattazione integrativa abbia deciso un valore del 20%: in tal caso, il restante 80% del BudgetPOS_RIS(EP) è destinato a retribuzione di posizione (e, eventualmente, in quota parte agli altri utilizzi consentiti, p.es. welfare aziendale o incentivi alla mobilità territoriale).

La quota destinata a retribuzione di posizione è attribuita a ciascun incarico (e, conseguentemente, ai singoli che lo coprono) in base alla rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale relativi all'incarico stesso (art. 16, comma 6), all'interno di un range di valori che va da un minimo di 11.000 euro annui lordi ad un massimo di 29.000 euro annui lordi (tali valori sono comprensivi di tredicesima).

La quota destinata a retribuzione di risultato è invece attribuita ai singoli in funzione del livello di valutazione di performance individuale conseguito nell'espletamento dell'incarico (art. 16, comma 8) – ovviamente, a condizione che tale valutazione sia risultata positiva - sulla base di più specifici criteri definiti in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab). La retribuzione di risultato può differenziarsi esclusivamente in base ai livelli di performance conseguiti.

Il contratto non ha fissato un valore massimo di retribuzione complessiva dell'EP, ma ha posto dei vincoli che si pongono come oggettivi limiti indiretti al superamento di determinate soglie retributive. Oltre al valore tabellare di 35.000 euro annui lordi per tredici mensilità, ha stabilito un tetto massimo per la retribuzione di posizione di 29.000 euro. Nel caso in cui sia attribuito il valore massimo di posizione (in presenza di un'oggettiva rilevanza organizzativa dell'incarico assunto) si arriva ad un valore di 64.000 euro, cui si aggiunge la retribuzione di risultato. I valori di quest'ultima si determinano in funzione della quota complessivamente destinata a retribuzione di risultato (non meno del 15% delle complessive risorse del BudgetPOS_RIS(EP)) e dei livelli di performance individuali conseguiti.

30/11/2022 CFC88b**Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Se l'amministrazione ha scelto di attestarsi sui 60.000 Euro e ha programmato di assumere 5 EP, il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato e ad altri benefici economici delle EP sarà pari a:

$$\text{BudgetPOS_RIS(EP)} = \text{RetEP} \times \text{AssEP} - \text{TabEP} \times \text{AssEP} = 60.000 \times 5 - 35.000 \times 5 = 125.000$$

Dove:

BudgetPOS_RIS(EP): budget da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato nonché ad eventuali incentivi alla mobilità territoriale e ad eventuali risorse per il welfare aziendale degli EP

RetEP: valore retributivo medio di riferimento per gli EP indicato nel piano dei fabbisogni, compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi

AssEP: numero di persone di cui è programmata l'assunzione in EP nel corso dell'anno

TabEP: tabellare annuo lordo per 13 mesi di un EP pari a 35.000 euro

Il costo dei buoni pasto degli EP non va posto a carico del BudgetPOS_RIS(EP) poiché si tratta di costo che si determinerebbe indipendentemente dalla circostanza di assumere un EP o un'altra figura professionale. Analogamente a quanto avviene per il restante personale, esso va dunque posto a carico del capitolo di bilancio destinato a tale voce di spesa. Allo stesso modo, non va posto a carico di tale budget il costo sostenuto per incentivi previsti da disposizioni di legge, ad esempio incentivi per funzioni tecniche, che trovano la propria fonte di copertura finanziaria nella stessa legge. Infine, si è dell'avviso che neanche la RIA o altri assegni personali vadano computati all'interno di tale budget poiché si tratta di elementi retributivi già attribuiti che non originano costi differenziali a carico della finanza pubblica. Va invece posto a carico di tale budget la spesa sostenuta per corrispondere quanto attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per compensare lo svolgimento di incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 16, comma 9 del CCNL 9 maggio 2022.

21/07/2022 CFC64b

In presenza di una norma che riconosce ad una determinata categoria di lavoratori un assegno *ad personam* riassorbibile, senza definire le modalità di riassorbimento, la riassorbibilità di detto assegno è riferibile solo ed esclusivamente agli incrementi tabellari previsti dai contratti collettivi, oppure anche ad un qualsiasi incremento economico a qualunque titolo conseguito dal lavoratore, come ad esempio la progressione economica?

In linea generale, si osserva che la *ratio* dell'assegno *ad personam* è quella di evitare che il mutamento di carriera o di Amministrazione comporti, per gli interessati, un regresso nel trattamento economico raggiunto (cfr. Consiglio di Stato, sent. n. 112 del 11/01/2013). L'istituto in parola, infatti, garantisce l'equilibrio tra le componenti fisse e continuative del trattamento economico spettante prima e dopo la promozione o il passaggio da una Amministrazione all'altra, con esclusione dal calcolo degli emolumenti di carattere variabile o provvisorio (cfr. Consiglio di Stato, sent. n. 644 del 07/02/2012).

Pertanto, in assenza di specifica disciplina, si ritiene che ai fini della riassorbibilità dell'assegno *ad personam* rilevino tutti gli incrementi del trattamento economico fondamentale, indipendentemente dall'istituto contrattuale da cui gli stessi derivino (incrementi stipendiali o progressioni).

Diversamente opinando, infatti, l'escludere dal computo gli incrementi connessi all'acquisita progressione economica finirebbe per vanificare la finalità stessa dell'istituto. Sul punto, si veda Cass. civ. Sez. lavoro, n. 18299 del 25/07/2017, secondo la quale gli "*assegni sono destinati ad essere riassorbiti negli incrementi del trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti dell'Amministrazione cessionaria*", non distinguendo dunque il tipo di incremento cui ci si riferisca.

Fondo risorse decentrate (4 oggetti)

04/08/2023 CFC121b

L'incremento una tantum delle risorse del Fondo risorse decentrate stabilito nell'art. 49, comma 6 del CCNL comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 9/05/2022 è soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017?

L'art. 49, comma 6, del CCNL del 09/05/2022 prevede che tra le risorse variabili del Fondo risorse decentrate, nel solo anno di sottoscrizione del CCNL del 09/05/2022, confluisce una tantum anche l'incremento contrattuale annuale di competenza dell'anno 2021 stabilito dall'art. 49, comma 3.

Le risorse in parola sono, pertanto, annoverabili tra le risorse finanziarie stanziare per la determinazione degli incrementi contrattuali. Tuttavia, in ragione del fatto che tali risorse sono relative ad annualità passate, le stesse vengono fatte confluire nel Fondo come risorsa una tantum. Ne consegue che le stesse non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti, come l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sul punto, già la Corte dei Conti, sez. Autonomie (pronuncia n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 9/10/2018), ha potuto affermare, in merito ad una analoga fattispecie riferita al CCNL Funzioni locali, che le risorse che il CCNL destina 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 di cui all'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è tesa invece a inibire.

A ciò si aggiunge che, 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 D. Lgs. n. 75/2017 non opera, con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

14/06/2022 CFC&60b

Come deve operarsi l'incremento stabile di cui all'art. 76, comma 3, lett. a) del CCNL personale comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 con riferimento all'art. 89, comma 5 del medesimo contratto? In particolare, l'incremento del Fondo risorse decentrare del monte salari di un anno X, si deve operare *una tantum* ovvero in modo stabile?

Il CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 ha finalizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2018, quota parte delle risorse contrattuali - in percentuale differente per ciascun ex comparto – al fondo risorse decentrate.

Tale incremento è da effettuarsi in modo stabile ma una volta sola. In altre parole, le risorse vengono aggiunte tra le risorse stabili a decorrere dall'1° gennaio 2018, come indicato chiaramente dall'art. 76, comma 3, lett. a) del citato CCNL.

È evidente che, laddove le risorse in parola vengano utilizzate per impieghi pluriennali (si pensi, ad esempio, all'attribuzione di PEO), le stesse verranno sottratte dalla quota disponibile alla contrattazione degli anni successivi come dettagliatamente previsto all'art. 77 comma 1 del contratto stesso.

06/10/2021 CFC54

Quali sono i passaggi per la corretta applicazione dell'art. 79 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018?

L'art. 79 del CCNL comparto Funzioni Centrali del triennio 2016/2018 è finalizzato a favorire il miglioramento dei tassi di assenza del personale sulla base di obiettivi preventivamente definiti.

Tale disposizione contrattuale dà attuazione a quanto previsto dall'art. 40, comma 4-bis del D. Lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 11 del d.lgs. n. 75 del 2017 il quale prevede che *"i contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore."*

Ciò posto, si ritiene che la corretta applicazione alla disposizione contrattuale richieda i seguenti passaggi:

- 1) preventiva analisi in sede di Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL citato dei dati in serie storica sulle assenze del personale;
- 2) qualora l'analisi abbia evidenziato scostamenti significativi del dato annuale, in relazione a dati medi di settore, ovvero anomale concentrazioni di assenze in continuità con le giornate festive e di

riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, individuazione, sempre in sede di Organismo, delle più idonee misure finalizzate a ridurre le assenze nonché definizione di obiettivi di miglioramento da conseguire nell'anno successivo;

3) verifica a consuntivo del conseguimento degli obiettivi di miglioramento di cui al punto 2); qualora sia accertato il mancato conseguimento di tali obiettivi, occorre dare ulteriore impulso alle misure programmate o prevederne di nuove; in tal caso, non sarà comunque possibile procedere ad incrementi delle risorse di cui all'art. 76, comma 4 del citato CCNL, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

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'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.

Trattamento economico (5 oggetti)

04/08/2023 CFC122a

In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

Com'è noto l'IVC è un'indennità che spetta al personale dipendente in caso di scadenza di un CCNL e nell'attesa del suo rinnovo. Essa infatti è "un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale" (cfr. art. 2, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022).

Pertanto, atteso la natura di anticipazione del trattamento economico, l'IVC rientra nella nozione di "struttura della retribuzione" ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. f) del citato contratto. Ne consegue che, nel caso di lavoratore con contratto di lavoro part-time, essa deve essere adeguatamente riproporzionata tenendo conto della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella del lavoratore a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale (cfr. art. 33, comma 10 del citato CCNL).

04/08/2023 CFC121a

L'incremento una tantum delle risorse del Fondo risorse decentrate stabilito nell'art. 49, comma 6 del CCNL comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 9/05/2022 è soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017?

L'art. 49, comma 6, del CCNL del 09/05/2022 prevede che tra le risorse variabili del Fondo risorse decentrate, nel solo anno di sottoscrizione del CCNL del 09/05/2022, confluisce una tantum anche l'incremento contrattuale annuale di competenza dell'anno 2021 stabilito dall'art. 49, comma 3.

Le risorse in parola sono, pertanto, annoverabili tra le risorse finanziarie stanziare per la determinazione degli incrementi contrattuali. Tuttavia, in ragione del fatto che tali risorse sono relative ad annualità passate, le stesse vengono fatte confluire nel Fondo come risorsa una tantum. Ne consegue che le stesse non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti, come l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sul punto, già la Corte dei Conti, sez. Autonomie (pronuncia n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 9/10/2018), ha potuto affermare, in merito ad una analoga fattispecie riferita al CCNL Funzioni locali, che le risorse che il CCNL destina 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 di cui all'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è tesa invece a inibire.

A ciò si aggiunge che, 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 D. Lgs. n. 75/2017 non opera, con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

07/04/2023 CFC114a

Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale (c.d. PEO)?

L'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022 disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. PEO). Tale articolo, al comma 2, lett. a), indica i requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, ovvero:

- 1) Non aver beneficiato, negli ultimi tre anni, di alcuna progressione economica;
- 2) Assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto laddove comminato per "negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati".

Con riguardo al punto 1), l'art. 14 in esame precisa, da un lato, che il termine di tre anni in sede di contrattazione integrativa può essere ridotto a due o ampliato a quattro; dall'altro, che ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse.

Sotto tale ultimo profilo, va precisato che il requisito di cui al punto 1) rappresenta l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) ed il conseguimento della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva. Ciò appare evidente dalla lettura complessiva della disposizione contrattuale in esame. Infatti, il comma 1 del citato art. 14 precisa quale sia la finalità dei differenziali stipendiali chiarendo che essi remunerano "il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area". Ai fini del computo del suddetto periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, si tiene conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni (ovvero il termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

21/07/2022 CFC64a

In presenza di una norma che riconosce ad una determinata categoria di lavoratori un assegno *ad personam* riassorbibile, senza definire le modalità di riassorbimento, la riassorbibilità di detto assegno è riferibile solo ed esclusivamente agli incrementi tabellari previsti dai contratti collettivi, oppure anche ad un qualsiasi incremento economico a qualunque titolo conseguito dal lavoratore, come ad esempio la progressione economica?

In linea generale, si osserva che la *ratio* dell'assegno *ad personam* è quella di evitare che il mutamento di carriera o di Amministrazione comporti, per gli interessati, un regresso nel trattamento economico raggiunto (cfr. Consiglio di Stato, sent. n. 112 del 11/01/2013). L'istituto in parola, infatti, garantisce l'equilibrio tra le componenti fisse e continuative del trattamento economico spettante prima e dopo la promozione o il passaggio da una Amministrazione all'altra, con esclusione dal calcolo degli emolumenti di carattere variabile o provvisorio (cfr. Consiglio di Stato, sent. n. 644 del 07/02/2012).

Pertanto, in assenza di specifica disciplina, si ritiene che ai fini della riassorbibilità dell'assegno *ad personam* rilevino tutti gli incrementi del trattamento economico fondamentale, indipendentemente dall'istituto contrattuale da cui gli stessi derivino (incrementi stipendiali o progressioni).

Diversamente opinando, infatti, l'escludere dal computo gli incrementi connessi all'acquisita progressione economica finirebbe per vanificare la finalità stessa dell'istituto. Sul punto, si veda Cass. civ. Sez. lavoro, n. 18299 del 25/07/2017, secondo la quale gli *"assegni sono destinati ad essere riassorbiti negli incrementi del trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti dell'Amministrazione cessionaria"*, non distinguendo dunque il tipo di incremento cui ci si riferisca.

14/06/2022 CFC60a

Come deve operarsi l'incremento stabile di cui all'art. 76, comma 3, lett. a) del CCNL personale comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 con riferimento all'art. 89, comma 5 del medesimo contratto? In particolare, l'incremento del Fondo risorse decentrare del monte salari di un anno X, si deve operare *una tantum* ovvero in modo stabile?

Il CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 ha finalizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2018, quota parte delle risorse contrattuali - in percentuale differente per ciascun ex comparto - al fondo risorse decentrate.

Tale incremento è da effettuarsi in modo stabile ma una volta sola. In altre parole, le risorse vengono aggiunte tra le risorse stabili a decorrere dall'1° gennaio 2018, come indicato chiaramente dall'art. 76, comma 3, lett. a) del citato CCNL.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

È evidente che, laddove le risorse in parola vengano utilizzate per impieghi pluriennali (si pensi, ad esempio, all'attribuzione di PEO), le stesse verranno sottratte dalla quota disponibile alla contrattazione degli anni successivi come dettagliatamente previsto all'art. 77 comma 1 del contratto stesso.

Incrementi degli stipendi (1 oggetto)

07/04/2023 CFC114b

Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale (c.d. PEO)?

L'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022 disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. PEO). Tale articolo, al comma 2, lett. a), indica i requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, ovvero:

- 1) Non aver beneficiato, negli ultimi tre anni, di alcuna progressione economica;
- 2) Assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto laddove comminato per "negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati".

Con riguardo al punto 1), l'art. 14 in esame precisa, da un lato, che il termine di tre anni in sede di contrattazione integrativa può essere ridotto a due o ampliato a quattro; dall'altro, che ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse.

Sotto tale ultimo profilo, va precisato che il requisito di cui al punto 1) rappresenta l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) ed il conseguimento della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva. Ciò appare evidente dalla lettura complessiva della disposizione contrattuale in esame. Infatti, il comma 1 del citato art. 14 precisa quale sia la finalità dei differenziali stipendiali chiarendo che essi remunerano "il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area". Ai fini del computo del suddetto periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, si tiene conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni (ovvero il termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

Struttura retributiva e definizioni di retribuzione (1 oggetto)

04/08/2023 CFC122b

In caso di rapporto di lavoro part-time, l'importo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

Com'è noto l'IVC è un'indennità che spetta al personale dipendente in caso di scadenza di un CCNL e nell'attesa del suo rinnovo. Essa infatti è "un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale" (cfr. art. 2, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022).

Pertanto, atteso la natura di anticipazione del trattamento economico, l'IVC rientra nella nozione di "struttura della retribuzione" ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. f) del citato contratto. Ne consegue che, nel caso di lavoratore con contratto di lavoro part-time, essa deve essere adeguatamente riproporzionata tenendo conto della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella del lavoratore a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale (cfr. art. 33, comma 10 del citato CCNL).

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (2 oggetti)

Termini di preavviso (2 oggetti)

15/06/2021 CFC49b

Nel caso di irrogazione ad un dipendente, dapprima, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 70 gg. e, nelle more, del licenziamento con preavviso per l'ipotesi indicata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, il datore di lavoro pubblico può trattenere l'importo corrispondente ai giorni di sospensione non ancora scontati alla data del licenziamento su quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

Fermo restando che il rapporto di lavoro rimane efficace e produttivo di effetti giuridici anche se sopravviene l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 70 gg. e del licenziamento con preavviso, giova preliminarmente evidenziare quanto segue:

-ai sensi dell'art. 67, comma 1 del citato CCNL il preavviso è dato *"in tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati ..."*;

- ai sensi del successivo comma 3, i termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese;

- in caso di licenziamento disciplinare con preavviso il termine di preavviso non può che decorrere dal primo giorno utile tra quelli individuati dal summenzionato comma 3 successivo alla data di notifica del licenziamento disciplinare.

Orbene, nel caso di specie, se risulta che il dipendente è già sospeso dal servizio per altro provvedimento disciplinare, si potrebbe ragionevolmente ritenere che il preavviso possa decorrere dal primo giorno utile - individuato sempre tra quelli (primo o sedicesimo giorno) indicati dalla norma contrattuale sopra citata - successivo alla cessazione della precedente sanzione disciplinare.

Detto altrimenti, la scrivente Agenzia è dell'avviso che una volta espiata la prima sanzione irrogata, l'Amministrazione potrà poi applicare quanto previsto all'art. 67 in parola in materia di termini di preavviso.

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.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE (2 oggetti)

Obblighi del dipendente, sanzioni e codice disciplinare (1 oggetto)

15/06/2021 CFC49a

Nel caso di irrogazione ad un dipendente, dapprima, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 70 gg. e, nelle more, del licenziamento con preavviso per l'ipotesi indicata dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, il datore di lavoro pubblico può trattenere l'importo corrispondente ai giorni di sospensione non ancora scontati alla data del licenziamento su quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

Fermo restando che il rapporto di lavoro rimane efficace e produttivo di effetti giuridici anche se sopravviene l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 70 gg. e del licenziamento con preavviso, giova preliminarmente evidenziare quanto segue:

- ai sensi dell'art. 67, comma 1 del citato CCNL il preavviso è dato *"in tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati ..."*;

- ai sensi del successivo comma 3, i termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese;

- in caso di licenziamento disciplinare con preavviso il termine di preavviso non può che decorrere dal primo giorno utile tra quelli individuati dal summenzionato comma 3 successivo alla data di notifica del licenziamento disciplinare.

Orbene, nel caso di specie, se risulta che il dipendente è già sospeso dal servizio per altro provvedimento disciplinare, si potrebbe ragionevolmente ritenere che il preavviso possa decorrere dal primo giorno utile - individuato sempre tra quelli (primo o sedicesimo giorno) indicati dalla norma contrattuale sopra citata - successivo alla cessazione della precedente sanzione disciplinare.

Detto altrimenti, la scrivente Agenzia è dell'avviso che una volta espiata la prima sanzione irrogata, l'Amministrazione potrà poi applicare quanto previsto all'art. 67 in parola in materia di termini di preavviso.

Sospensione cautelare (1 oggetto)

07/02/2022 CFC56a

Come disciplinare il caso in cui un dipendente che pure recandosi in ufficio non abbia volutamente registrato la propria presenza in servizio, né in entrata né in uscita, mediante uno dei mezzi automatici messi a disposizione dall'Amministrazione di appartenenza?

La questione verte prettamente sul tema disciplinare e, pertanto, in primo luogo è utile richiamare due articoli del CCNL Comparto Funzioni Centrali inerenti a tale tematica. Il primo è l'art. 62, comma 4, lett. c) con cui si prevede la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni in caso di *"assenza ingiustificata dal servizio"*; il secondo è l'art. 24, comma 1 con cui si prescrive che *"il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatico"*.

Ciò posto, fermo restando il potere disciplinare dell'Amministrazione di appartenenza, pare opportuno illustrare i seguenti principi di diritto enucleati nel tempo dalla giurisprudenza al fine di fornire un quadro giuridico utile al caso:

- i controlli delle presenze dei dipendenti effettuati tramite sistemi automatici marcatempo sono legittimi e non violano lo Statuto dei Lavoratori – Legge n. 300/1970, che com'è noto si applica anche ai pubblici dipendenti– poiché hanno lo scopo non già di verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare i beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti (*ex multis*, Cass. civ. Sez. lavoro, 21/08/2018, n. 20879);

- tutti i dipendenti sono tenuti all'obbligo di registrazione delle ore di entrata e di uscita dal luogo di lavoro, mediante la timbratura di un cartellino personale cd. *"badge"* (cfr. Cons. Stato Sez. VI Sent., 18/04/2007, n. 1763 sui segretari comunali ma, *argumentum a simili*, estensibile a tutti i dipendenti).

Pertanto, dato che il datore di lavoro ha diritto di controllare le presenze giornaliere del proprio personale, l'atteggiamento di rifiuto del dipendente di osservare il legittimo ordinamento interno dell'azienda, consistente nella timbratura del cartellino personale ai fini della rilevazione della presenza, concretizza un'ipotesi di violazione disciplinare, il cui rigore deve essere valutato alla luce della gravità del comportamento posto in essere dal dipendente, come ad es. reiterazione nel tempo, recidiva, ecc... (cfr. Cass. civ., 09/10/1984, n. 5047).

Si osserva, infine, che il comportamento di rifiuto a timbrare il cartellino potrebbe anche essere inteso come contrario al principio di correttezza e buona fede disciplinato dal Codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui all'articolo 3 del D.P.R. n. 62/2013.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

ORDINAMENTO PROFESSIONALE (47 oggetti)

Indicazioni generali (47 oggetti)

12/06/2024 CFC136

Con riferimento alle modalità di calcolo della media delle valutazioni individuali relative alle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14, comma 2, lett. d), n. 1) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 come si deve procedere nel caso di assenze prolungate che hanno comportato la mancanza di una o più valutazioni annuali?

La soluzione operativa a tale problematica va trovata in sede di definizione dei sistemi di valutazione ad opera dell'Amministrazione stessa, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5 del CCNL 9/5/2022.

La dichiarazione congiunta n. 9, infatti, prendendo in esame proprio tale questione, chiarisce che *"le Amministrazioni ... dovranno prendere in considerazione, definendo apposita disciplina, i casi di assenze prolungate dal servizio o di prestazione lavorativa resa presso altri organismi ed Amministrazioni, anche tenuto conto di quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. d), punto 1)"*.

12/06/2024 CFC128

Come si deve interpretare il criterio stabilito nel comma 2, lett. d), n. 1) dell'articolo 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 concernente la "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite" relativo alle progressioni economiche all'interno delle aree?

Come è noto, il comma 1 del citato art. 14 precisa che i differenziali stipendiali da attribuire al dipendente in caso di progressione economica remunerano *"il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area"*. In tale ottica, quindi, l'Amministrazione deve tenere in considerazione soltanto le valutazioni relative alle prestazioni rese nella medesima area ove si concorre per l'attribuzione del differenziale stipendiale (o di area corrispondente in vigenza del precedente sistema di classificazione).

Pertanto, la locuzione utilizzata, ossia *"la media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite"*, non impone uno stringente criterio cronologico, ma permette all'Amministrazione di andare a ritroso nel tempo fino a ottenere tre valutazioni del personale ancorché non contigue.

30/11/2022 CFC110**È necessario modificare il PIAO per adeguarlo al nuovo ordinamento professionale e alle famiglie professionali?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In considerazione dei tempi di adozione dettati dalle norme, la stesura del Piano integrato di attività e organizzazione relativo al periodo 2022 – 2024 (cd. PIAO) è avvenuta sulla base del sistema di classificazione del personale vigente alla data di adozione dello stesso. All'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, in ragione del fatto che il nuovo inquadramento del personale avviene sulla base della tabella 2 del CCNL 9 maggio 2022 di trasposizione automatica "orizzontale" accompagnata da una tabella di confluenza "automatica" tra vecchi profili professionali e nuove famiglie professionali da definire in sede di contrattazione integrativa (cfr. orientamento applicativo n. 23), si ritiene che non sia necessaria una modifica del PIAO. Le amministrazioni potranno tuttavia definire, per scopi meramente ricognitivi, un documento (da formalizzare con le modalità ritenute più coerenti con i propri ordinamenti e in coerenza delle eventuali indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato) che dia atto della trasposizione avvenuta e che esprima, nell'ambito delle nuove famiglie, il fabbisogno precedentemente definito sui profili. È fatto salvo ovviamente il caso in cui siano state individuate nuove famiglie professionali, che non trovino corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel PIAO precedentemente approvato.

30/11/2022 CFC109**Che cosa accade per le procedure concorsuali già bandite dalle amministrazioni?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Come chiarito dall'art. 18, comma 5 del CCNL 9 maggio 2022, le amministrazioni portano a termine, salvo l'esercizio del potere di autotutela ad esse riconosciuto, le procedure concorsuali di accesso bandite prima del 1° novembre 2022, incluse quelle riservate al personale già in servizio, sulla base del precedente ordinamento professionale. Laddove le stesse si concludano dopo il 31 ottobre 2022, il personale risultante vincitore all'atto dell'assunzione verrà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella di trasposizione (Tabella 2 allegata al CCNL 9/5/2022) tra vecchio e nuovo ordinamento professionale, fermo restando il diritto all'eventuale differenziale stipendiale di cui all'art. 52, comma 4, del medesimo CCNL.

30/11/2022 CFC108**Entro quando occorre definire le famiglie professionali?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

La definizione delle famiglie professionali è uno degli adempimenti necessari per il corretto avvio del nuovo ordinamento. Al fine di consentire l'effettuazione di tali adempimenti, le parti hanno rinviato l'entrata in vigore dell'ordinamento stesso di oltre 5 mesi dalla sottoscrizione del contratto. Pertanto, l'ordinamento professionale entrerà in vigore il 1° novembre 2022, incluse le famiglie professionali che sostituiranno i profili professionali afferenti al precedente ordinamento a far data dall'entrata in vigore del nuovo ordinamento. Tale tempistica assume particolare rilievo in tutti quei casi in cui l'amministrazione intenda effettuare progressioni verticali od assumere nuovo personale.

30/11/2022 CFC107a**Cosa deve contenere il contratto integrativo che definisce le famiglie professionali?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

La contrattazione integrativa ha la funzione di "integrare" il CCNL nelle materie e nei limiti dallo stesso CCNL individuati. Ne consegue, come regola generale, che non andrebbero ripetuti gli elementi già definiti in sede di contrattazione nazionale.

Tanto premesso, il CCNL ha previsto, all'articolo 7, comma 6, lett. z) che sono oggetto di contrattazione integrativa "l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali".

Non vanno, pertanto, indicate mansioni e attività da svolgere, ma le famiglie professionali (ad esempio, "Funzionario di amministrazione e gestione") e le competenze professionali richieste per operare nell'ambito di ciascuna famiglia professionale.

Il contratto collettivo integrativo dovrebbe anche contenere una tabella di confluenza tra vecchi profili e nuove famiglie professionali, avendo presente che tale trasposizione deve avvenire a parità di area di inquadramento, sulla base di quanto previsto nella Tabella 2 allegata al CCNL 9 maggio 2022^[1].

[1] Si ricorda che l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo rimane sottoposta alla disciplina relativa ai controlli di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

30/11/2022 CFC106**Come vengono individuate le famiglie professionali?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Per l'individuazione delle famiglie professionali occorre partire dall'analisi delle competenze professionali richieste nei diversi ambiti di attività in cui opera l'amministrazione. Può essere utile, al riguardo, focalizzare l'attenzione sui macro-processi che l'amministrazione è chiamata a gestire. Ad esempio, in ogni amministrazione vi sono alcuni processi caratterizzanti, direttamente collegati alla missione istituzionale ed alcuni macro-processi di supporto (ad esempio, i processi trasversali, quale quello di amministrazione e gestione ecc.). In corrispondenza di ciascuno di questi macro-processi e di una determinata area del sistema di classificazione, è possibile individuare una famiglia professionale e le relative competenze professionali richieste. Ad esempio, si potrebbe individuare la famiglia professionale del Funzionario di amministrazione e gestione in corrispondenza del macro-processo "Amministrazione e gestione" e dell'Area "Funzionari". Tale famiglia professionale dovrebbe poi essere descritta indicando le competenze professionali richieste (conoscenze, capacità tecniche e/o capacità comportamentali). Le conoscenze possono essere indicate anche attraverso un rinvio al titolo di studio richiesto per l'accesso (ad esempio, laurea in discipline giuridiche o economiche).

Al di là della metodologia seguita per la loro individuazione [1], è comunque importante che le "famiglie professionali" siano definite con un perimetro sufficientemente ampio, tale da ricomprendere, al loro interno, una pluralità di "posizioni di lavoro" più specifiche. In questo modo, si favoriscono i percorsi di mobilità e di sviluppo all'interno dell'organizzazione. In relazione alla complessità organizzativa dell'amministrazione o ente, le competenze professionali, definite a livello di "famiglia professionale", potranno poi essere ulteriormente definite e precisate attraverso l'indicazione di più specifiche posizioni di lavoro afferenti a ciascuna famiglia professionale (ad esempio, la posizione di "Funzionario di amministrazione e gestione - specialista paghe e contributi" nell'ambito della Famiglia professionale di "Funzionario di amministrazione e gestione"). È bene precisare che la definizione di tali posizioni di lavoro non è indispensabile ai fini dell'assolvimento della previsione contrattuale circa l'individuazione delle famiglie professionali, in quanto non si tratta di un livello di dettaglio previsto dal contratto collettivo, né ne è richiesta l'indicazione nei contratti individuali, poiché la scelta di darvi seguito risponde unicamente ad un'esigenza organizzativa. Le amministrazioni che riterranno di individuarle lo faranno, quindi, nell'esercizio dei propri poteri datoriali di organizzazione. La individuazione delle posizioni di lavoro potrebbe comunque risultare utile in ottica organizzativo-gestionale: ad esempio, per definire con maggiore precisione i contenuti di un bando di mobilità o di concorso oppure per un'analisi più puntuale dei fabbisogni di personale o dei fabbisogni formativi.

La definizione in termini ampi delle "famiglie professionali" aiuta anche ad avere un quadro di riferimento maggiormente stabile nel tempo. Infatti, a fronte di una maggiore stabilità delle "famiglie professionali", vi può essere invece un maggiore dinamismo delle "posizioni di lavoro", che possono modificarsi senza necessità di rimettere in discussione il superiore livello costituito dalle "famiglie professionali".

[1] Si segnalano, al riguardo, le linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle

finanze in data 22 luglio 2022, che indicano possibili percorsi metodologici per definire le famiglie professionali e per individuare le ulteriori declinazioni delle stesse in profili di competenza e in profili di ruolo.

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-07-2022/linee-di-indirizzo-lindividuazione-dei-nuovi-fabbisogni>.

30/11/2022 CFC105

Cosa sono le famiglie professionali?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il CCNL 9 maggio 2022, al fine di incentivare il superamento del precedente approccio tendente all'individuazione dei profili professionali mediante elencazione delle mansioni da svolgere, ha preferito fare riferimento alle famiglie professionali intese come elementi del sistema ordinamentale che classificano le figure professionali necessarie per il funzionamento di un'amministrazione attraverso la individuazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecnica e/o capacità comportamentali) necessarie per svolgere determinate attività. Così pensato, infatti, l'ordinamento professionale garantisce una maggiore flessibilità organizzativa, agevola la mobilità interna ed esterna, offre strumenti di gestione del personale meglio plasmabili sull'organizzazione del lavoro e/o sulle aspettative dei lavoratori che, non essendo collocati in un profilo professionale specifico, possono aspirare a ricoprire altre posizioni di lavoro nell'ambito della medesima area di inquadramento.

Le famiglie professionali vanno dunque intese come uno degli elementi che, insieme alle Aree, definiscono l'inquadramento giuridico-contrattuale di ciascun dipendente. Non a caso, il CCNL richiede l'indicazione della Famiglia professionale e dell'Area di appartenenza nel contratto individuale di lavoro.

30/11/2022 CFC104

Come è strutturato l'ordinamento professionale definito dal CCNL 9 maggio 2022?

Il nuovo ordinamento professionale classifica il personale sulla base del grado di conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie per svolgere le attività del comparto. In particolare, vengono definite 4 aree:

Area degli operatori

Area degli assistenti

Area dei funzionari

Area delle elevate professionalità.

Ad ogni area corrispondono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, descritte nell'Allegato A al CCNL 9 maggio 2022.

Nell'ambito dell'Area il personale è collocato all'interno di famiglie professionali, che vengono individuate in sede di contrattazione integrativa presso ciascuna singola amministrazione.

30/11/2022 CFC103a

Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Poiché le procedure di progressione verticale sono basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori, si è dell'avviso che la progressione verticale vada svolta almeno a livello di "famiglia professionale".

30/11/2022 CFC102a

Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (dal 1° novembre 2022 al 31/12/2024) può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:

- 1) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
- 2) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment).
- 3) valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;
- 4) valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche).

30/11/2022 CFC101a

Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Sì, si possono effettuare, ma solo ricorrendo alla procedura ordinaria di cui all'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 ed art. 17 del CCNL. Infatti, per le EP, la citata norma di legge non prevede una fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Si ricorda altresì che le progressioni verso EP possono aver luogo solo dal 1° novembre 2022, data a partire dalla quale è applicabile il nuovo sistema di classificazione professionale, ivi compresa la nuova area EP.

30/11/2022 CFC100a**Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

1) DIFFERENZE

La prima differenza concerne i requisiti: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il finanziamento: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

2) ELEMENTI COMUNI

In entrambi i casi:

vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;

la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO), con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;

occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

30/11/2022 CFC99a

Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art. 17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base all'art. 18, comma 6, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art. 18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001). Si ricorda, in proposito, che la previsione contrattuale di cui al citato art. 17 è meramente ricognitiva di quanto previsto dalla legge (art. 52, comma 1-bis, come modificato dall'art. 3, comma 1 del d.l. n. 80/2021), vista la preclusione in materia del CCNL.

30/11/2022 CFC98

L'incarico affidato ad una EP può essere rinnovato alla scadenza?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Non vi è una preclusione del contratto ad attribuire nuovamente lo stesso incarico, una volta che lo stesso sia giunto a scadenza, previa positiva valutazione da parte dell'amministrazione con le procedure previste dal sistema di valutazione.

30/11/2022 CFC97a**Si può lasciare una EP senza incarico?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

No, il contratto non prevede tale eventualità. L'incarico è infatti un elemento sostanziale e qualificante dell'appartenenza all'Area EP, analogamente a quanto avviene per la dirigenza. Pur non essendovi un diritto a coprire un incarico specifico (o a mantenere nel tempo, anche oltre la sua scadenza, l'incarico affidato inizialmente), vi è tuttavia il diritto a coprire uno degli incarichi previsti dall'amministrazione, per le sue esigenze organizzative e di ottimale funzionamento.

30/11/2022 CFC96**Una volta che il piano triennale nell'ambito del PIAO ha previsto un fabbisogno di personale EP, bisogna anche modificare le dotazioni organiche, se non vi sono posti di EP in organico? Come si effettua, in tal caso, la modifica delle dotazioni organiche?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base all'art. 6, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale (ora confluito nel PIAO), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Da tale disposizione si evince che la rimodulazione degli organici è effettuata all'interno del piano dei fabbisogni.

La suddetta rimodulazione deve avvenire, però, senza alterare le quantità finanziarie complessive (la disposizione di legge pone, infatti, un vincolo di "neutralità finanziaria") e con il limite di non poter istituire nuove posizioni dirigenziali. Il che significa che il costo della dotazione organica rimodulata non può essere superiore al costo della dotazione organica ante rimodulazione.

30/11/2022 CFC95a**L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

L'assunzione delle EP (ivi comprese le progressioni verticali), come avviene per tutte le assunzioni, è decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni (ora confluito nel PIAO).

Il fabbisogno di EP discende dalla necessità di coprire, mediante il conferimento di incarichi, posizioni ad elevata responsabilità. Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, esse richiedono elevata autonomia decisionale, con assunzione diretta di decisioni ed atti, anche su delega formale del

dirigente. Le posizioni di responsabilità vanno preventivamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

Vi è dunque un legame stretto tra fabbisogno di EP e scelte organizzative. Un ottimale inserimento di questa nuova figura richiede che le amministrazioni definiscano preventivamente le posizioni di responsabilità, i processi di lavoro di cui è affidata la responsabilità, gli spazi di autonomia decisionale, le relazioni organizzative interne (con il dirigente e con i collaboratori) e, eventualmente, le relazioni esterne con altri soggetti. Si ritiene che tale quadro organizzativo possa essere definito anche con atti di micro-organizzazione. Naturalmente, è possibile anche ipotizzare revisioni organizzative di maggiore impatto che incidano sugli assetti organizzativi macro: ad esempio, nei casi in cui le amministrazioni decidano di sopprimere, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno finanziato le facoltà assunzionali utilizzate per assumere le EP.

30/11/2022 CFC94a

L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Può variarlo, in aumento o in diminuzione, ma sempre nell'ambito del range fissato dal contratto (compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi). In tal caso, l'aumento del BudgetPOS_RIS(EP), a decorrere dal momento in cui l'assunzione programmata si è effettivamente verificata, è effettuato sulla base del nuovo valore medio adottato dall'amministrazione applicato al numero delle assunzioni verificatesi.

30/11/2022 CFC93

Si consumano facoltà assunzionali in caso di mobilità volontaria di una EP tra amministrazioni entrambe soggette alla regola del turn over?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il consumo di facoltà assunzionali in caso di mobilità tra amministrazioni nel caso di una EP segue le regole generali stabilite nel caso di turn over (cfr. l'art. 14, co. 7 del D.L. n. 95/2012). Quindi, se entrambe le amministrazioni sono soggette a vincoli assunzionali, la mobilità è neutra e non determina consumo di facoltà assunzionali per l'amministrazione ricevente né risparmi da cessazione per quella cedente. L'amministrazione cedente dovrà però diminuire il suo BudgetPOS_RIS(EP) in base al suo valore retributivo medio di riferimento delle EP (RetEP), mentre l'amministrazione ricevente dovrà aumentarlo. L'aumento di BudgetPOS_RIS(EP) dell'amministrazione ricevente sarà calcolato in base al proprio valore retributivo medio di riferimento (RetEP): più precisamente, l'aumento sarà pari alla differenza tra il suddetto valore (RetEP) ed il tabellare di EP (TabEP).

30/11/2022 CFC92**I risparmi derivanti dalla cessazione di una EP sono utilizzabili per nuove assunzioni?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base alle regole generali che disciplinano assunzioni, le cessazioni di personale a tempo indeterminato, ivi comprese quelle delle EP, fanno aumentare le facoltà assunzionali a partire dall'anno successivo alla cessazione. Le nuove facoltà assunzionali possono essere utilizzate, in base ai fabbisogni, per assumere altre EP oppure personale di altre qualifiche.

È importante mantenere distinti i concetti di BudgetPOS_RIS(EP) e di facoltà assunzionali:

il BudgetPOS_RIS(EP) rappresenta il limite di spesa disponibile per erogare la retribuzione di posizione e di risultato del personale EP (e gli altri utilizzi consentiti, welfare aziendale e incentivi alla mobilità territoriale); in caso di cessazione (anche per mobilità) il BudgetPOS_RIS(EP) si riduce subito, con decorrenza dal momento in cui avviene la cessazione; in caso di reclutamento (per assunzione o per mobilità) il BudgetPOS_RIS(EP) aumenta subito, con decorrenza dal momento in cui avviene il reclutamento;

le facoltà assunzionali rappresentano invece il limite di spesa per nuove assunzioni: in caso di cessazione di personale a tempo indeterminato le facoltà assunzionali aumentano dall'anno successivo; ma l'aumento di facoltà assunzionali, pur costituendo il presupposto per nuove assunzioni, non fa aumentare il BudgetPOS_RIS(EP) fintantoché la persona non viene effettivamente assunta.

30/11/2022 CFC91**In caso di cessazione di una EP l'amministrazione deve ridurre il suo BudgetPOS_RIS(EP)?***

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Sì, in caso di cessazione l'amministrazione deve ridurre il suo BudgetPOS_RIS(EP), con decorrenza dalla cessazione. Ciò anche in caso di cessazione per mobilità (indipendentemente dal fatto che la mobilità abbia luogo tra amministrazioni soggette o non soggette a vincoli assunzionali).

30/11/2022 CFC90a

In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

La decisione del valore medio di riferimento retributivo di una EP è una scelta di politica retributiva dell'amministrazione che va assunta tenendo conto di alcune esigenze:

essere "attrattivi" rispetto al mercato del lavoro;

trovare una soluzione di equilibrio tra vincoli di risorse, dati dalle facoltà assunzionali, e numerosità delle assunzioni programmate (se si sceglie un valore più alto si abbassa il numero delle assunzioni).

Va ricordato che il valore di riferimento retributivo di una EP è un "valore medio". Nella scelta di tale valore medio l'amministrazione potrebbe anche basarsi su una ragionevole previsione del valore economico di posizione (retribuzione di posizione) che prevede di assegnare alle posizioni di responsabilità che saranno occupate dalle EP. Il valore medio di tali retribuzioni di posizione a cui saranno aggiunti un valore medio di retribuzione di risultato, un valore medio per gli altri eventuali benefici (esempio welfare aziendale) e i 35.000 di stipendio tabellare, potrebbe essere un possibile metodo da utilizzare per definire tale valore retributivo medio di riferimento.

30/11/2022 CFC89a

Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (BudgetPOS_RIS(EP)) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il contratto collettivo nazionale ha stabilito che il BudgetPOS_RIS(EP) sia ripartito in distinte quote:

- la quota destinata alle retribuzioni di posizione;
- la quota destinata alle retribuzioni di risultato;
- la quota destinata agli altri utilizzi consentiti (welfare aziendale e mobilità territoriale).

Come stabilito dall'art. 53 comma 5, la quota destinata alle retribuzioni di risultato deve essere almeno pari al 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e a retribuzione di risultato, cioè del BudgetPOS_RIS(EP). La percentuale in concreto destinata è definita in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab), ma non può scendere al di sotto di tale valore minimo. Supponiamo che la contrattazione integrativa abbia deciso un valore del 20%: in tal caso, il restante 80% del BudgetPOS_RIS(EP) è destinato a retribuzione di posizione (e, eventualmente, in quota parte agli altri utilizzi consentiti, p.es. welfare aziendale o incentivi alla mobilità territoriale).

La quota destinata a retribuzione di posizione è attribuita a ciascun incarico (e, conseguentemente, ai singoli che lo coprono) in base alla rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale relativi all'incarico stesso (art. 16, comma 6), all'interno di un range di valori che va da un minimo di 11.000 euro annui lordi ad un massimo di 29.000 euro annui lordi (tali valori sono comprensivi di tredicesima).

La quota destinata a retribuzione di risultato è invece attribuita ai singoli in funzione del livello di valutazione di performance individuale conseguito nell'espletamento dell'incarico (art. 16, comma 8) – ovviamente, a condizione che tale valutazione sia risultata positiva - sulla base di più specifici criteri definiti in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab). La retribuzione di risultato può differenziarsi esclusivamente in base ai livelli di performance conseguiti.

Il contratto non ha fissato un valore massimo di retribuzione complessiva dell'EP, ma ha posto dei vincoli che si pongono come oggettivi limiti indiretti al superamento di determinate soglie retributive. Oltre al valore tabellare di 35.000 euro annui lordi per tredici mensilità, ha stabilito un tetto massimo per la retribuzione di posizione di 29.000 euro. Nel caso in cui sia attribuito il valore massimo di posizione (in presenza di un'oggettiva rilevanza organizzativa dell'incarico assunto) si arriva ad un valore di 64.000 euro, cui si aggiunge la retribuzione di risultato. I valori di quest'ultima si determinano in funzione della quota complessivamente destinata a retribuzione di risultato (non meno del 15% delle complessive risorse del BudgetPOS_RIS(EP)) e dei livelli di performance individuali conseguiti.

30/11/2022 CFC88a

Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Se l'amministrazione ha scelto di attestarsi sui 60.000 Euro e ha programmato di assumere 5 EP, il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato e ad altri benefici economici delle EP sarà pari a:

$$\text{BudgetPOS_RIS(EP)} = \text{RetEP} \times \text{AssEP} - \text{TabEP} \times \text{AssEP} = 60.000 \times 5 - 35.000 \times 5 = 125.000$$

Dove:

BudgetPOS_RIS(EP): budget da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato nonché ad eventuali incentivi alla mobilità territoriale e ad eventuali risorse per il welfare aziendale degli EP

RetEP: valore retributivo medio di riferimento per gli EP indicato nel piano dei fabbisogni, compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi

AssEP: numero di persone di cui è programmata l'assunzione in EP nel corso dell'anno

TabEP: tabellare annuo lordo per 13 mesi di un EP pari a 35.000 euro

Il costo dei buoni pasto degli EP non va posto a carico del BudgetPOS_RIS(EP) poiché si tratta di costo che si determinerebbe indipendentemente dalla circostanza di assumere un EP o un'altra figura professionale. Analogamente a quanto avviene per il restante personale, esso va dunque

posto a carico del capitolo di bilancio destinato a tale voce di spesa. Allo stesso modo, non va posto a carico di tale budget il costo sostenuto per incentivi previsti da disposizioni di legge, ad esempio incentivi per funzioni tecniche, che trovano la propria fonte di copertura finanziaria nella stessa legge. Infine, si è dell'avviso che neanche la RIA o altri assegni personali vadano computati all'interno di tale budget poiché si tratta di elementi retributivi già attribuiti che non originano costi differenziali a carico della finanza pubblica. Va invece posto a carico di tale budget la spesa sostenuta per corrispondere quanto attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per compensare lo svolgimento di incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 16, comma 9 del CCNL 9 maggio 2022.

30/11/2022 CFC87

Per finanziare l'assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche e, quindi, anche dalla cessazione di dirigenti. In tal caso, la rimodulazione delle dotazioni organiche, conseguente alla previsione di nuovi posti di EP, potrà essere effettuata anche sopprimendo, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni.

30/11/2022 CFC86

Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall'area dei Funzionari?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In tal caso, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento dell'EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del funzionario.

Nella retribuzione annua lorda del funzionario vanno incluse le seguenti voci: stipendio tabellare, tredicesima mensilità, eventuali IVC ed assegni ad personam.

29/11/2022 CFC85

Come si calcola il “consumo di facoltà assunzionali” per assumere dall’esterno personale di area EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il consumo di facoltà assunzionali si calcola sulla base del valore retributivo deciso da ciascuna amministrazione all’interno del range di valori medi indicati dal comma 3 dell’art. 53 (50.000-70.000 euro annui lordi).

Il valore medio prescelto dall’amministrazione va indicato all’interno del piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO).

Se l’amministrazione decide un valore retributivo medio di 60.000 euro e l’assunzione di 5 EP il consumo di facoltà assunzionali sarà pari a 300.000 euro, cui deve aggiungere gli oneri riflessi a carico dell’amministrazione.

29/09/2022 CFC84

Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Poiché le procedure di progressione verticale sono basate sull’accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un’area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori, si è dell’avviso che la progressione verticale vada svolta almeno a livello di “famiglia professionale”.

29/09/2022 CFC83

Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (dal 1° novembre 2022 al 31/12/2024) può essere preso in considerazione l’utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:

- 1) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
- 2) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di *assessment*);
- 3) valutazione dell’accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;

4) valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche).

29/09/2022 CFC82

Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Sì, si possono effettuare, ma solo ricorrendo alla procedura ordinaria di cui all'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 ed art. 17 del CCNL. Infatti, per le EP, la citata norma di legge non prevede una fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Si ricorda altresì che le progressioni verso EP possono aver luogo solo dal 1° novembre 2022, data a partire dalla quale è applicabile il nuovo sistema di classificazione professionale, ivi compresa la nuova area EP.

29/09/2022 CFC81

Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

1) DIFFERENZE

La prima differenza concerne i **requisiti**: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i **criteri selettivi**: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le **relazioni sindacali**: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il **finanziamento**: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a

regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

2) ELEMENTI COMUNI

In entrambi i casi:

- vi è una **procedura** che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;
- la progressione deve essere prevista nel **piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO)**, con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;
- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'**accesso dall'esterno**, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

29/09/2022 CFC80

Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art. 17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base all'art. 18, comma 6, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art. 18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001). Si ricorda, in proposito, che la previsione contrattuale di cui al citato art. 17 è meramente ricognitiva di quanto previsto dalla legge (art. 52, comma 1-bis, come modificato dall'art. 3, comma 1 del d.l. n. 80/2021), vista la preclusione in materia del CCNL.

29/09/2022 CFC79

L'incarico affidato ad una EP può essere rinnovato alla scadenza?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Non vi è una preclusione del contratto ad attribuire nuovamente lo stesso incarico, una volta che lo stesso sia giunto a scadenza, previa positiva valutazione da parte dell'amministrazione con le procedure previste dal sistema di valutazione.

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

29/09/2022 CFC78

Si può lasciare una EP senza incarico?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

No, il contratto non prevede tale eventualità. L'incarico è infatti un elemento sostanziale e qualificante dell'appartenenza all'Area EP, analogamente a quanto avviene per la dirigenza. Pur non essendovi un diritto a coprire un incarico specifico (o a mantenere nel tempo, anche oltre la sua scadenza, l'incarico affidato inizialmente), vi è tuttavia il diritto a coprire uno degli incarichi previsti dall'amministrazione, per le sue esigenze organizzative e di ottimale funzionamento.

29/09/2022 CFC77

Una volta che il piano triennale nell'ambito del PIAO ha previsto un fabbisogno di personale EP, bisogna anche modificare le dotazioni organiche, se non vi sono posti di EP in organico? Come si effettua, in tal caso, la modifica delle dotazioni organiche?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base all'art. 6, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale (ora confluito nel PIAO), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Da tale disposizione si evince che la rimodulazione degli organici è effettuata all'interno del piano dei fabbisogni.

La suddetta rimodulazione deve avvenire, però, senza alterare le quantità finanziarie complessive (la disposizione di legge pone, infatti, un vincolo di "neutralità finanziaria") e con il limite di non poter istituire nuove posizioni dirigenziali. Il che significa che il costo della dotazione organica rimodulata non può essere superiore al costo della dotazione organica ante rimodulazione.

29/09/2022 CFC76

L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

L'assunzione delle EP (ivi comprese le progressioni verticali), come avviene per tutte le assunzioni, è decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni (ora confluito nel PIAO).

Il fabbisogno di EP discende dalla necessità di coprire, mediante il conferimento di incarichi, posizioni ad elevata responsabilità. Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, esse richiedono elevata autonomia decisionale, con assunzione diretta di decisioni ed atti, anche su delega formale del dirigente. Le posizioni di responsabilità vanno preventivamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

Vi è dunque un legame stretto tra fabbisogno di EP e scelte organizzative. Un ottimale inserimento di questa nuova figura richiede che le amministrazioni definiscano preventivamente le posizioni di responsabilità, i processi di lavoro di cui è affidata la responsabilità, gli spazi di autonomia decisionale, le relazioni organizzative interne (con il dirigente e con i collaboratori) e, eventualmente, le relazioni esterne con altri soggetti. Si ritiene che tale quadro organizzativo possa essere definito anche con atti di micro-organizzazione. Naturalmente, è possibile anche ipotizzare revisioni organizzative di maggiore impatto che incidano sugli assetti organizzativi macro: ad esempio, nei casi in cui le amministrazioni decidano di sopprimere, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno finanziato le facoltà assunzionali utilizzate per assumere le EP.

29/09/2022 CFC75

L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Può variarlo, in aumento o in diminuzione, ma sempre nell'ambito del range fissato dal contratto (compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi). In tal caso, l'aumento del Budget_{POS_RIS(EP)}, a decorrere dal momento in cui l'assunzione programmata si è effettivamente verificata, è effettuato sulla base del nuovo valore medio adottato dall'amministrazione applicato al numero delle assunzioni verificatesi.

29/09/2022 CFC74

Si consumano facoltà assunzionali in caso di mobilità volontaria di una EP tra amministrazioni entrambe soggette alla regola del *turn over*?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il consumo di facoltà assunzionali in caso di mobilità tra amministrazioni nel caso di una EP segue le regole generali stabilite nel caso di *turn over* (cfr. l'art. 14, co. 7 del D.L. n. 95/2012). Quindi, se entrambe le amministrazioni sono soggette a vincoli assunzionali, la mobilità è neutra e non determina consumo di facoltà assunzionali per l'amministrazione ricevente né risparmi da cessazione per quella cedente. L'amministrazione cedente dovrà però diminuire il suo Budget_{POS_RIS(EP)} in base al suo valore retributivo medio di riferimento delle EP (Ret_{EP}), mentre l'amministrazione ricevente dovrà aumentarlo. L'aumento di Budget_{POS_RIS(EP)} dell'amministrazione ricevente sarà calcolato in base al proprio valore retributivo medio di riferimento (Ret_{EP}): più precisamente, l'aumento sarà pari alla differenza tra il suddetto valore (Ret_{EP}) ed il tabellare di EP (Tab_{EP}).

29/09/2022 CFC73

I risparmi derivanti dalla cessazione di una EP sono utilizzabili per nuove assunzioni?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In base alle regole generali che disciplinano assunzioni, le cessazioni di personale a tempo indeterminato, ivi comprese quelle delle EP, fanno aumentare le facoltà assunzionali a partire dall'anno successivo alla cessazione. Le nuove facoltà assunzionali possono essere utilizzate, in base ai fabbisogni, per assumere altre EP oppure personale di altre qualifiche.

È importante mantenere distinti i concetti di Budget_{POS_RIS(EP)} e di facoltà assunzionali:

- il Budget_{POS_RIS(EP)} rappresenta il limite di spesa disponibile per erogare la retribuzione di posizione e di risultato del personale EP (e gli altri utilizzi consentiti, welfare aziendale e incentivi alla mobilità territoriale); in caso di cessazione (anche per mobilità) il Budget_{POS_RIS(EP)} si riduce subito, con decorrenza dal momento in cui avviene la cessazione; in caso di reclutamento (per assunzione o per mobilità) il Budget_{POS_RIS(EP)} aumenta subito, con decorrenza dal momento in cui avviene il reclutamento;
- le facoltà assunzionali rappresentano invece il limite di spesa per nuove assunzioni: in caso di cessazione di personale a tempo indeterminato le facoltà assunzionali aumentano dall'anno successivo; ma l'aumento di facoltà assunzionali, pur costituendo il presupposto per nuove assunzioni, non fa aumentare il Budget_{POS_RIS(EP)} fintantoché la persona non viene effettivamente assunta.

29/09/2022 CFC72

In caso di cessazione di una EP l'amministrazione deve ridurre il suo Budget_{POS_RIS(EP)}?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Sì, in caso di cessazione l'amministrazione deve ridurre il suo Budget_{POS_RIS(EP)}, con decorrenza dalla cessazione. Ciò anche in caso di cessazione per mobilità (indipendentemente dal fatto che la mobilità abbia luogo tra amministrazioni soggette o non soggette a vincoli assunzionali).

29/09/2022 CFC71

In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

La decisione del valore medio di riferimento retributivo di una EP è una scelta di politica retributiva dell'amministrazione che va assunta tenendo conto di alcune esigenze:

- essere "attrattivi" rispetto al mercato del lavoro;
- trovare una soluzione di equilibrio tra vincoli di risorse, dati dalle facoltà assunzionali, e numerosità delle assunzioni programmate (se si sceglie un valore più alto si abbassa il numero delle assunzioni).

Va ricordato che il valore di riferimento retributivo di una EP è un "valore medio". Nella scelta di tale valore medio l'amministrazione potrebbe anche basarsi su una ragionevole previsione del valore economico di posizione (retribuzione di posizione) che prevede di assegnare alle posizioni di responsabilità che saranno occupate dalle EP. Il valore medio di tali retribuzioni di posizione a cui saranno aggiunti un valore medio di retribuzione di risultato, un valore medio per gli altri eventuali benefici (esempio welfare aziendale) e i 35.000 di stipendio tabellare, potrebbe essere un possibile metodo da utilizzare per definire tale valore retributivo medio di riferimento.

29/09/2022 CFC70

Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (Budget_{POS_RIS(EP)}) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il contratto collettivo nazionale ha stabilito che il Budget_{POS_RIS(EP)} sia ripartito in distinte quote:

- la quota destinata alle retribuzioni di posizione;
- la quota destinata alle retribuzioni di risultato;
- la quota destinata agli altri utilizzi consentiti (welfare aziendale e mobilità territoriale).

Come stabilito dall'art. 53 comma 5, la quota destinata alle retribuzioni di risultato deve essere almeno pari al 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e a retribuzione di risultato, cioè del Budget_{POS_RIS(EP)}. La percentuale in concreto destinata è definita in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab), ma non può scendere al di sotto di tale valore minimo. Supponiamo che la contrattazione integrativa abbia deciso un valore del 20%: in tal caso, il restante 80% del Budget_{POS_RIS(EP)} è destinato a retribuzione di posizione (e, eventualmente, in quota parte agli altri utilizzi consentiti, p.es. welfare aziendale o incentivi alla mobilità territoriale).

La quota destinata a retribuzione di posizione è attribuita a ciascun incarico (e, conseguentemente, ai singoli che lo coprono) in base alla rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale relativi all'incarico stesso (art. 16, comma 6), all'interno di un range di valori che va da un minimo di 11.000 euro annui lordi ad un massimo di 29.000 euro annui lordi (tali valori sono comprensivi di tredicesima).

La quota destinata a retribuzione di risultato è invece attribuita ai singoli in funzione del livello di valutazione di performance individuale conseguito nell'espletamento dell'incarico (art. 16, comma 8) – ovviamente, a condizione che tale valutazione sia risultata positiva - sulla base di più specifici criteri definiti in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab). La retribuzione di risultato può differenziarsi esclusivamente in base ai livelli di performance conseguiti.

Il contratto non ha fissato un valore massimo di retribuzione complessiva dell'EP, ma ha posto dei vincoli che si pongono come oggettivi limiti indiretti al superamento di determinate soglie retributive. Oltre al valore tabellare di 35.000 euro annui lordi per tredici mensilità, ha stabilito un tetto massimo per la retribuzione di posizione di 29.000 euro. Nel caso in cui sia attribuito il valore massimo di posizione (in presenza di un'oggettiva rilevanza organizzativa dell'incarico assunto) si arriva ad un valore di 64.000 euro, cui si aggiunge la retribuzione di risultato. I valori di quest'ultima si determinano in funzione della quota complessivamente destinata a retribuzione di risultato (non meno del 15% delle complessive risorse del Budget_{POS_RIS(EP)}) e dei livelli di performance individuali conseguiti.

29/09/2022 CFC69

Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Se l'amministrazione ha scelto di attestarsi sui 60.000 Euro e ha programmato di assumere 5 EP, il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato e ad altri benefici economici delle EP sarà pari a:

$$\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}} = \text{Ret}_{\text{EP}} \times \text{Ass}_{\text{EP}} - \text{Tab}_{\text{EP}} \times \text{Ass}_{\text{EP}} = 60.000 \times 5 - 35.000 \times 5 = 125.000$$

Dove:

$\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}}$: budget da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato nonché ad eventuali incentivi alla mobilità territoriale e ad eventuali risorse per il welfare aziendale degli EP

Ret_{EP} : valore retributivo medio di riferimento per gli EP indicato nel piano dei fabbisogni, compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi

Ass_{EP} : numero di persone di cui è programmata l'assunzione in EP nel corso dell'anno

Tab_{EP} : tabellare annuo lordo per 13 mesi di un EP pari a 35.000 euro

Il costo dei buoni pasto degli EP non va posto a carico del $\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}}$ poiché si tratta di costo che si determinerebbe indipendentemente dalla circostanza di assumere un EP o un'altra figura professionale. Analogamente a quanto avviene per il restante personale, esso va dunque posto a carico del capitolo di bilancio destinato a tale voce di spesa. Allo stesso modo, non va posto a carico di tale budget il costo sostenuto per incentivi previsti da disposizioni di legge, ad esempio incentivi per funzioni tecniche, che trovano la propria fonte di copertura finanziaria nella stessa legge. Infine, si è dell'avviso che neanche la RIA o altri assegni personali vadano computati all'interno di tale budget poiché si tratta di elementi retributivi già attribuiti che non originano costi differenziali a carico della finanza pubblica. Va invece posto a carico di tale budget la spesa sostenuta per corrispondere quanto attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per compensare lo svolgimento di incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 16, comma 9 del CCNL 9 maggio 2022.

29/09/2022 CFC68

Per finanziare l'assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche e, quindi, anche dalla cessazione di dirigenti. In tal caso, la rimodulazione delle dotazioni organiche, conseguente alla previsione di nuovi posti di EP, potrà essere effettuata anche sopprimendo, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni.

29/09/2022 CFC67

Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall'area dei Funzionari?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

In tal caso, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento dell'EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del funzionario.

Nella retribuzione annua lorda del funzionario vanno incluse le seguenti voci: stipendio tabellare, tredicesima mensilità, eventuali IVC ed assegni *ad personam*.

29/09/2022 CFC66

Come si calcola il "consumo di facoltà assunzionali" per assumere dall'esterno personale di area EP?*

*Orientamento applicativo redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Il consumo di facoltà assunzionali si calcola sulla base del valore retributivo deciso da ciascuna amministrazione all'interno del range di valori medi indicati dal comma 3 dell'art. 53 (50.000-70.000 euro annui lordi).

Il valore medio prescelto dall'amministrazione va indicato all'interno del piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO).

Se l'amministrazione decide un valore retributivo medio di 60.000 euro e l'assunzione di 5 EP il consumo di facoltà assunzionali sarà pari a 300.000 euro, cui deve aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.



Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniene 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

PROGRESSIONI ECONOMICHE (1 oggetto)

Progressioni economiche (1 oggetto)

04/08/2023 CFC124

Come va calcolato il triennio di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021 relativo alle progressioni economiche all'interno dell'area?

In merito alla questione posta si deve innanzitutto tenere presente che ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita.

Inoltre, si evidenzia che l'art. 14 comma 1 sancisce che l'attribuzione di differenziali economici e quindi la progressione economica avviene appunto all'interno di ciascuna area "al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area...".

Pertanto, il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. Si dovrà comunque tenere conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione in area corrispondente all'attuale nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.