

# ARAN

## CFL33

**L'art.35, comma 5, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 stabilisce che i permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, ove fruiti cumulativamente per una intera giornata lavorativa, comportano una riduzione del monte ore annuo di 18 ore a disposizione del dipendente pari alla durata dell'orario di lavoro che il dipendente stesso avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Come raccordare tale disciplina con le assenze previste dall'art.55-septies, comma 5, ter, del D.Lgs.n.165/2001, per le quali non è prevista alcuna limitazione annuale? Come applicare la regola del riproporzionamento delle ore annuali di permesso spettanti al dipendente nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale?**

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL del 21.5.2018 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. 165/2001.

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

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

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

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

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);

- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

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

Relativamente alla fruizione delle 18 ore di permesso annuo di cui si tratta, nei casi di rapporto a tempo parziale, si avrà:

- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale: si procede al riproporzionamento sia del numero annuo dei permessi orari spettanti, sia della durata convenzionale della giornata lavorativa, ai fini del computo del periodo di comperto. Possono valere a tal fine le indicazioni sopra fornite con riferimento ai permessi orari per motivi personali. Eventuali minuti residui di permesso fruito, anche in più occasioni, eccedenti le sei ore, sono comunque valorizzate e sommate nell'anno, sempre ai fini del computo del periodo di comperto;

- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale: si procede al riproporzionamento del numero annuo delle ore di permesso, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno. Anche in questo caso, per i permessi per motivi personali, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale della giornata lavorativa, ai fini del computo del periodo di comperto. Infatti, nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno, ma, ai sensi dell'art.54, comma 2, lett.b), del CCNL del 21.5.2018: "limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).".

*30 ottobre 2018*

## CFL30

**Ove il dipendente faccia richiesta di fruire di permessi per visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici, di cui all'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, su base oraria o anche giornaliera, che non determini incapacità lavorativa, vi sono legittime motivazioni di diniego, quali le esigenze di servizio, in analogia a quanto avviene per la disciplina dei permessi per particolari motivi personali o familiari?**

Relativamente alla particolare problematica prospettata, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, ove richiesti in presenza dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale, l'ente non possa legittimamente rifiutare al dipendente la fruizione dei permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici, di cui all'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, anche in presenza di esigenze di servizio.

Infatti, sulla base della specifica formulazione della clausola contrattuale (“Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi.....”), diversa da quella utilizzata dall’art.32 del CCNL del 21.5.2018 per i permessi per particolari motivi personali o familiari (“Al dipendente possono essere concesse....”), si ritiene che il dipendente vanti un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici.

Il diverso regime giuridico trova giustificazione nella particolare e specifica motivazione che è alla base del riconoscimento di questa particolare tipologia di permessi (l’esigenza di 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), indubbiamente più rilevante e meritevole di tutela rispetto ai particolari motivi personali o familiari che possono legittimare i permessi dell’art.32 del CCNL del 21.5.2018.

*30 ottobre 2018*

## CFL28

**La fruizione dei permessi orari di cui all’art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 è strettamente legata a visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici del dipendente che presenta richiesta o può essere estesa anche alle medesime fattispecie relative a familiari?**

Come si evince chiaramente dalla formulazione dell’art.35 (comma 1, “Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l’espletamento .....”; comma 2: “I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia....”) del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, gli specifici permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, sono riconosciuti solo ai dipendenti che ne facciano richiesta. Pertanto, si esclude che gli stessi possano essere fruiti dal dipendente anche per visite, terapie, ecc., connesse ad esigenze di congiunti del lavoratore

*30 ottobre 2018*

## CFL24a

**In relazione ad un lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale al 52%, già dall’inizio del 2018, come si applica la regola del riproporzionamento delle ore annuali di permesso per particolari permessi personali o familiari, di cui all’art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018? Se il medesimo dipendente, prima del 21.5.2018, abbia già fruito di due giorni di permesso per motivi personali, ai sensi dell’art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come si determina il numero delle ore di permesso ancora fruibili dal dipendente nel corso del 2018?**

Applicando la regola del riproporzionamento, di cui all’art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali alla particolare fattispecie prospettata di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, con orario di lavoro pari al 52,80% dell’orario di lavoro a tempo pieno, si avrà che:

1) le ore di permesso per motivi personali annuali spettanti al lavoratore saranno pari al 52,80% di 18 ore e cioè 9 ore e 30 minuti;

2) per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si dovrà procedere anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e) del medesimo art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata. Per effetto del suddetto riproporzionamento, nel caso prospettato, la durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa, sarà pari al 52,80% di 6 ore e cioè 3 ore e 10 minuti. Poiché il lavoratore era titolare del rapporto di lavoro a tempo parziale, con tali caratteristiche orarie, già dall'inizio del 2018, ai fini della decurtazione dei giorni di permesso già fruiti ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 prima del CCNL del 21.5.2018, si ritiene che, secondo criteri di logica e ragionevolezza, le due giornate da detrarre dovranno essere valutate secondo la durata prevista per ciascuna all'interno del rapporto a tempo parziale e cioè tenendo conto di 3 ore e 10 minuti. Pertanto, dal monte ore annuo di 9 ore e 30 minuti dovranno essere detratte 6 ore e 20 minuti, con conseguente disponibilità per il lavoratore di sole 3 ore e 10 minuti fino al 31.12.2018.

30 ottobre 2018

## CFL19

**In relazione alle previsioni dell'art.35, commi da 1 a 10, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernenti le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, ai fini del computo del periodo di comporta, in caso di fruizione di un giorno di permesso, deve essere computato un giorno di comporta o il conteggio del comporta deve avvenire in base al numero effettivo di ore di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza?**

In materia deve farsi riferimento alla espressa previsione dell'art.35, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale: *"Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa."*

Pertanto, nel caso di permessi orari per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici fruiti cumulativamente per una intera giornata lavorativa, ove questa abbia una durata di 9 ore (per effetto del rientro pomeridiano in presenza di una settimana lavorativa con orario articolato sul 5 giorni), ai fini del computo del periodo di comporta, sarà considerato sempre un solo giorno.

Tuttavia, le ulteriori tre ore di permesso (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno, comunque, considerate.

Infatti, esse si potranno sommare alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruiti al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, ove, si raggiunga, di nuovo, il numero di sei, esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di comporta.

30 ottobre 2018

## CFL18

**L'art.35, commi da 1 a 10, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 ha introdotto la nuova tipologia di permessi orari retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Poiché il contratto è entrato in vigore il 22.5.2018, è corretto ritenere che, per il 2018, le 18 ore annue di tale tipologia di permessi devono essere riproporzionate in modo da tenere conto della data di decorrenza degli effetti del nuovo CCNL?**

In ordine a tale problematica si ritiene utile precisare quanto segue.

L'art. 35 del CCNL del 21.5.2018 ha introdotto un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

Il nuovo istituto contrattuale, applicabile dal 22.5.2018, infatti, prevede un quantitativo di 18 ore annue che, potranno essere fruite, alle condizioni espressamente stabilite dal citato art. 35 del CCNL del 21.5.2018.

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, che non trova precedenti e non si collega in alcun modo, direttamente o implicitamente, alla pregressa disciplina applicabile in materia, l'eventuale fruizione, ai sensi 55-septies del D.Lgs.n.165/2001, nei primi mesi del 2018, di assenze giornaliere per visite specialistiche non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale.

Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà sempre fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.

30 ottobre 2018

## CFL12

**L'art.35, commi da 1 a 10, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 ha introdotto la nuova tipologia di permessi orari retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Poiché il contratto è entrato in vigore il 22.5.2018, è corretto ritenere che, per il 2018, le 18 ore annue di tale tipologia di permessi devono essere riproporzionate in modo da tenere conto della data di decorrenza degli effetti del nuovo CCNL?**

In ordine a tale problematica si ritiene utile precisare quanto segue.

L'art. 35 del CCNL del 21.5.2018 ha introdotto un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

Il nuovo istituto contrattuale, applicabile dal 22.5.2018, infatti, prevede un quantitativo di 18 ore annue che, potranno essere fruiti, alle condizioni espressamente stabilite dal citato art. 35 del CCNL del 21.5.2018.

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, che non trova precedenti e non si collega in alcun modo, direttamente o implicitamente, alla pregressa disciplina applicabile in materia, l'eventuale fruizione, ai sensi 55-septies del D.Lgs.n.165/2001, nei primi mesi del 2018, di assenze giornaliere per visite specialistiche non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale.

Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà sempre fruiti di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.

9 ottobre 2018

## CFL11b

**Alla luce delle nuove disposizioni contrattuali che consentono la fruibilità su base oraria ed anche in minuti delle ore successive alla prima nel caso dei permessi per particolari motivi personali o familiari (art.32 del CCNL del 21.5.2018) ed anche della prima ora nella diversa fattispecie dei permessi l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art.35 del CCNL del 21.5.2018), è possibile ritenere che sia consentita la fruizione in minuti anche dei permessi in forma oraria di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 ed all'art.33, comma 1, del CCNL del 21.5.2018?**

In materia, si ritiene che debba essere confermato il precedente orientamento applicativo per cui i permessi della legge n.104/1992 non possono essere fruiti frazionatamente anche solo a minuti, non essendosi modificata la specifica disciplina contrattuale di riferimento.

9 ottobre 2018

## CFL8

**In relazione alle previsioni dell'art.35, commi da 1 a 10, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernenti le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, ai fini del computo del periodo di comporta, in caso di fruizione di un giorno di permesso, deve essere computato un giorno di comporta o il conteggio del comporta deve avvenire in base al numero effettivo di ore di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza?**

In materia deve farsi riferimento alla espressa previsione dell'art.35, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale: "Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa."

Pertanto, nel caso di permessi orari per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici fruiti cumulativamente per una intera giornata lavorativa, ove questa abbia una durata di 9 ore (per effetto del rientro pomeridiano in presenza di una settimana lavorativa con orario articolato sul 5 giorni), ai fini del computo del periodo di comporta, sarà considerato sempre un solo giorno.

Tuttavia, le ulteriori tre ore di permesso (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno, comunque, considerate.

Infatti, esse si potranno sommare alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruiti al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, ove, si raggiunga, di nuovo, il numero di sei, esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di comporta.

*9 ottobre 2018*

## CFL3

**E' possibile fruire per frazioni di ora (esempio, per 45 minuti) le 18 ore annuali di permesso permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018?**

L'art. 35, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 riconosce la fruibilità dei permessi in oggetto sia su base giornaliera sia su base oraria. In mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate (ad esempio, 45 minuti). E' sempre possibile, in ogni caso, 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 30 ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente. Quindi, nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti.

*2 agosto 2018*

## CFL32a

**Quali sono le corrette modalità applicative della disciplina in materia di riproporzionamento del numero di ore annuo di permesso per particolari motivi personali o familiari nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con articolazione dell'orario di lavoro, rispettivamente, su 4 o 3 giorni in una settimana lavorativa di 5 giorni, ai sensi dell'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018? Come deve essere riproporzionata in questi casi anche la durata convenzionale di 6 ore, prevista dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL del 21.5.2018, ai fini della decurtazione del monte di 18 ore annue, ove il dipendente fruisca cumulativamente dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa?**

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il riproporzionamento andrà effettuato, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno.

Pertanto, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su 4 giorni settimanali, in presenza di una settimana di 5 giorni lavorativi, il dipendente potrà fruire di 14 ore e 24 minuti di permesso retribuito per motivi personali (4/5 di 18).

Nel caso, invece, di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su soli 3 giorni di presenza in una settimana lavorativa di 5 giorni del lavoratore a tempo pieno, il dipendente potrà fruire di 10 ore e 48 minuti (3/5 di 18).

Non vi è necessità di arrotondamenti perché i permessi possono essere fruiti anche per frazioni di ora, ricordando, però, che il lavoratore non può avvalersi degli stessi 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.).

Si evidenzia anche che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa.

Infatti, nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno, ma, ai sensi dell'art.54, comma 2, lett.b), del CCNL del 21.5.2018: "limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).".

*30 ottobre 2018*

## CFL27

**I permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art.32 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 devono essere documentati dal dipendente che ne fruisce? L'ente può entrare nel merito "dei particolari motivi personali e familiari" adottati dal dipendente a giustificazione della fruizione dei permessi?**

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 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.

Infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione dei permessi ed il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere gli stessi. Quest'ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dei permessi in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda. E' indubbio, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente, tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione dei permessi. Conseguentemente, ove la suddetta richiesta non appaia del tutto motivata o adeguatamente giustificata, a seguito della comparazione degli interessi coinvolti di cui si è detto, il datore di lavoro potrà far valere la prevalenza delle esigenze di servizio, negando la concessione del permessi. L'ente, quindi, non è chiamato in alcun modo a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso.

30 ottobre 2018

## CFL26a

**Con riferimento al rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, quali possono essere le modalità di riproporzionamento delle sei ore previste dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 quale decurtazione convenzionale del monte ore annuo di permesso per motivi personali e familiari, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, nelle seguenti ipotesi:**

- **personale a tempo parziale al 52,80%;**
- **personale a tempo parziale all'80,56%;**
- **personale a tempo parziale all'88,89%?**

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, applicando la regola del riproporzionamento, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nelle fattispecie ipotizzate, si avrà che la decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, sarà pari a:

- 3 ore e 10 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale al 52,80% (52,80% di 6 ore e cioè 3,17 ore; rapportando i centesimi in minuti ( $0,17 \times 60$ ) si avrà il risultato finale di 3 ore e 10 minuti);
- 4 ore e 50 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'80,56% (applicando la medesima regola del punto precedente)
- 5 ore e 20 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'88,89% (applicando la medesima regola del punto precedente)

30 ottobre 2018

## CFL25

**Un dipendente prima del 21.5.2018 ha già fruito di tutti i giorni di permesso per motivi personali e familiari di cui all'art.19 comma 2, del CCNL del 6.7.1995. Può ancora fruire anche dei permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art.32 del CCNL delle Funzioni Locali nel corso del 2018?**

Se prima della stipulazione del CCNL del 21.5.2018, il lavoratore ha già fruito dei tre giorni di permesso retribuito per motivi personali, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, fino al 31.12.2018 lo stesso non potrà fruire dei permessi orari retribuiti dell'art.32 del citato CCNL del 21.5.2018.

30 ottobre 2018

## CFL23

**Qualora prima della sottoscrizione del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, un dipendente abbia già fruito di due giorni di permesso per particolari motivi personali di cui all'art.16, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, di quante ore di permesso per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art.32 del citato CCNL del 21.5.2018, può ancora fruire nel corso del 2018? Qualora l'articolazione oraria settimanale preveda un giorno di 4 ore ed il dipendente proprio in quel giorno intende fruire cumulativamente dei permessi dell'art.32 per l'intera giornata lavorativa, la decurtazione deve essere effettuata tenendo conto della durata convenzionale prevista dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL del 21.5.2018 oppure di quella formalmente prevista per quel giorno?**

In base a quanto espressamente previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL delle Funzioni Locali stipulato il 21.5.2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore (ad esempio, 8 ore) che in quello di orario inferiore alle 6 ore (ad esempio, 5 ore).

Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

Si coglie l'occasione per evidenziare anche che la disciplina previgente, contenuta nell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come noto, consentiva il riconoscimento dei permessi per motivi personali e familiari con una modalità di fruizione esclusivamente giornaliera, nel limite di tre giorni annui.

Tale disciplina è stata modificata e sostituita da quella contenuta nell'art.32, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo la quale: *“Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.”*.

Non si tratta di una forma di permesso ulteriore ed aggiuntiva.

Vengono in considerazione, infatti, sempre i permessi per particolari motivi personali o familiari, ma cambia solo la modalità di fruizione da giornaliera, ai sensi del precedente art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, ad oraria, come disposto dal nuovo contratto.

Pertanto, i tre giorni annui di permesso di cui si tratta si sono semplicemente “*trasformati*” nelle 18 ore annue di cui al citato art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

Per effetto di quanto sopra detto, conseguentemente, se un lavoratore, prima del 21.5.2018, ha già fruito di uno o più giorni di permesso per motivi personali, secondo la pregressa regolamentazione, questi dovranno essere, comunque, portati in detrazione dal monte delle 18 ore di permesso retribuito, di cui al sopra richiamato art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

Al fine della corretta determinazione del numero delle ore da detrarre, gli enti possono fare riferimento alle previsioni del comma 2, lett.e) del medesimo art. 32, secondo le quali i permessi orari di cui si tratta “*possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore*”.

Tale regola, finalizzata espressamente alla quantificazione delle modalità di decurtazione del monte orario annuale dei permessi orari, nel caso in cui essi siano fruiti cumulativamente per una intera giornata, nell'ambito della nuova regolamentazione introdotta, consente, indirettamente, di determinare anche la decurtazione da operare nella diversa ipotesi di avvenuta fruizione, prima del nuovo CCNL, di giorni di permesso, ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, secondo principi di logica e ragionevolezza, non possono applicarsi regole diverse in presenza di fattispecie sostanzialmente assimilabili.

Pertanto, se un dipendente ha già fruito, ai sensi del più volte citato art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, di due giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, l'ente procederà ad una decurtazione di 12 ore di quel monte orario annuo di 18 ore previsto dall'art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

30 ottobre 2018

## CFL22

**In relazione alla disciplina dei permessi orari retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, di cui all'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, qualora un dipendente comunichi di aver dimenticato di chiedere al medico o alla struttura il rilascio di tale giustificazione, l'assenza può essere autocertificata?**

L'art. 35, comma 9, del CCNL del 21.5.2018 prevede espressamente che, ai fini della fruizione dei permessi di cui si tratta, l'assenza sia giustificata solo mediante una specifica attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dai soggetti ivi specificati. In mancanza di una indicazione in tal senso nella disciplina contrattuale, si esclude, pertanto, che l'assenza possa essere giustificata anche mediante autocertificazione, qualunque sia la causa della mancanza della documentazione giustificativa richiesta.

30 ottobre 2018

## CFL20

### **Come deve essere computato il termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei permessi per lutto?**

Si ritiene che il computo del termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei tre giorni di permesso retribuito del lutto, ai sensi dell'art.31, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, debba essere effettuato secondo la generale disciplina civilistica, di cui all'art. 2963 del codice civile ed all'art.155 del codice di procedura civile.

30 ottobre 2018

## CFL11a

**Alla luce delle nuove disposizioni contrattuali che consentono la fruibilità su base oraria ed anche in minuti delle ore successive alla prima nel caso dei permessi per particolari motivi personali o familiari (art.32 del CCNL del 21.5.2018) ed anche della prima ora nella diversa fattispecie dei permessi *l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici* (art.35 del CCNL del 21.5.2018), è possibile ritenere che sia consentita la fruizione in minuti anche dei permessi in forma oraria di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 ed all'art.33, comma 1, del CCNL del 21.5.2018?**

In materia, si ritiene che debba essere confermato il precedente orientamento applicativo per cui i permessi della legge n.104/1992 non possono essere fruiti frazionatamente anche solo a minuti, non essendosi modificata la specifica disciplina contrattuale di riferimento.

9 ottobre 2018

## CFL10

**Relativamente alla disciplina dei permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, per l'anno 2018, ai fini del rispetto del limite massimo di 18 ore annue previsto dall'art.32, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, occorre tenere conto anche dei giorni di permesso per motivi personali o familiari, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, già fruiti dal dipendente prima del 21.5.2018?**

La disciplina previgente, contenuta nell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 consentiva il riconoscimento dei permessi per motivi personali e familiari con una modalità di fruizione esclusivamente giornaliera, nel limite di tre giorni annui.

Tale disciplina è stata modificata e sostituita da quella contenuta nell'art.32, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo la quale: *“Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.”*

Non viene in considerazione una forma di permesso ulteriore ed aggiuntiva.

Si tratta, infatti, sempre dei permessi per particolari motivi personali o familiari, ma cambia solo la modalità di fruizione da giornaliera, ai sensi del precedente art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, ad oraria, come disposto dal nuovo contratto.

Pertanto, i tre giorni annui di permesso di cui si tratta si sono semplicemente “*trasformati*” nelle 18 ore annue di cui al citato art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

Per effetto di quanto sopra detto, conseguentemente, se un lavoratore, prima del 21.5.2018, ha già fruito di uno o più giorni di permesso per motivi personali, secondo la pregressa regolamentazione, questi dovranno essere, comunque, portati in detrazione dal monte delle 18 ore di permesso retribuito, di cui al sopra richiamato art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

Al fine della corretta determinazione del numero delle ore da detrarre, gli enti possono fare riferimento alle previsioni del comma 2, lett.e) del medesimo art. 32, secondo le quali i permessi orari di cui si tratta “*possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore*”.

Tale regola, finalizzata espressamente alla quantificazione delle modalità di decurtazione del monte orario annuale dei permessi orari, nel caso in cui essi siano fruiti cumulativamente per una intera giornata, nell'ambito della nuova regolamentazione introdotta, consente, indirettamente, di determinare anche la decurtazione da operare nella diversa ipotesi di avvenuta fruizione, prima del nuovo CCNL, di giorni di permesso, ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, secondo principi di logica e ragionevolezza, non possono applicarsi regole diverse in presenza di fattispecie sostanzialmente assimilabili.

Pertanto, se un dipendente ha già fruito, ai sensi del più volte citato art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, di due giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, l'ente procederà ad una decurtazione di 12 ore di quel monte orario annuo di 18 ore previsto dall'art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

La disciplina del sopra richiamato comma 2, lett. e), dell'art. 32, comporta che, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore (ad esempio, 8 ore) che in quello di orario inferiore alle 6 ore (ad esempio, 5 ore).

9 ottobre 2018

## CFL9

### **Come deve essere computato il termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei permessi per lutto?**

Si ritiene che il computo del termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei tre giorni di permesso retribuito del lutto, ai sensi dell'art.31, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, debba essere effettuato secondo la generale

disciplina civilistica, di cui all'art. 2963 del codice civile ed all'art.155 del codice di procedura civile.

*9 ottobre 2018*

## CFL4a

**Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 stabilisce che i permessi per motivi personali e familiari possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e che, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Stabilisce inoltre che le 18 ore di permesso sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. In relazione alle suddette nuove previsioni contrattuali, si chiede di sapere se, in caso di part-time orizzontale, vadano riproporzionate anche le sei ore convenzionali di incidenza sul monte ore del dipendente nel caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa?**

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, 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 di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018).

Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (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 rapporto di lavoro a tempo parziale 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), del citato art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

*2 agosto*

## CFL32b

**Quali sono le corrette modalità applicative della disciplina in materia di riproporzionamento del numero di ore annuo di permesso per particolari motivi personali o familiari nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con articolazione dell'orario di lavoro, rispettivamente, su 4 o 3 giorni in una settimana lavorativa di 5 giorni, ai sensi dell'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018? Come deve essere riproporzionata in questi casi anche la durata convenzionale di 6 ore, prevista dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL del 21.5.2018, ai fini della decurtazione del monte di 18 ore annue, ove il dipendente fruisca cumulativamente dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa?**

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il riproporzionamento andrà effettuato, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno.

Pertanto, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su 4 giorni settimanali, in presenza di una settimana di 5 giorni lavorativi, il dipendente potrà fruire di 14 ore e 24 minuti di permesso retribuito per motivi personali (4/5 di 18).

Nel caso, invece, di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su soli 3 giorni di presenza in una settimana lavorativa di 5 giorni del lavoratore a tempo pieno, il dipendente potrà fruire di 10 ore e 48 minuti (3/5 di 18).

Non vi è necessità di arrotondamenti perché i permessi possono essere fruiti anche per frazioni di ora, ricordando, però, che il lavoratore non può avvalersi degli stessi 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.).

Si evidenzia anche che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa.

Infatti, nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno, ma, ai sensi dell'art.54, comma 2, lett.b), del CCNL del 21.5.2018: "limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).".

*30 ottobre 2018*

## CFL26b

**Con riferimento al rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, quali possono essere le modalità di riproporzionamento delle sei ore previste dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 quale decurtazione convenzionale del monte ore annuo di permesso per motivi personali e familiari, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, nelle seguenti ipotesi:**

- **personale a tempo parziale al 52,80%;**
- **personale a tempo parziale all'80,56%;**
- **personale a tempo parziale all'88,89%?**

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, applicando la regola del riproporzionamento, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nelle fattispecie ipotizzate, si avrà che la decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, sarà pari a:

- 3 ore e 10 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale al 52,80% (52,80% di 6 ore e cioè 3,17 ore; rapportando i centesimi in minuti (0,17 x 60) si avrà il risultato finale di 3 ore e 10 minuti);
- 4 ore e 50 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'80,56% (applicando la medesima regola del punto precedente)
- 5 ore e 20 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'88,89% (applicando la medesima regola del punto precedente)

30 ottobre 2018

## CFL24b

**In relazione ad un lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale al 52%, già dall'inizio del 2018, come si applica la regola del riproporzionamento delle ore annuali di permesso per particolari permessi personali o familiari, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018? Se il medesimo dipendente, prima del 21.5.2018, abbia già fruito di due giorni di permesso per motivi personali, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come si determina il numero delle ore di permesso ancora fruibili dal dipendente nel corso del 2018?**

Applicando la regola del riproporzionamento, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali alla particolare fattispecie prospettata di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, con orario di lavoro pari al 52,80% dell'orario di lavoro a tempo pieno, si avrà che:

- 1) le ore di permesso per motivi personali annuali spettanti al lavoratore saranno pari al 52,80% di 18 ore e cioè 9 ore e 30 minuti;
- 2) per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si dovrà procedere anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e) del medesimo art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata. Per effetto del suddetto riproporzionamento, nel caso prospettato, la durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa, sarà pari al 52,80% di 6 ore e cioè 3 ore e 10 minuti. Poiché il lavoratore era titolare del rapporto di lavoro a tempo parziale, con tali caratteristiche orarie, già dall'inizio del 2018, ai fini della decurtazione dei giorni di permesso già fruiti ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 prima del CCNL del 21.5.2018, si ritiene che, secondo criteri di logica e ragionevolezza, le due giornate da detrarre dovranno essere valutate secondo la durata prevista per ciascuna all'interno del rapporto a tempo parziale e cioè tenendo conto di 3 ore e 10 minuti. Pertanto, dal monte

ore annuo di 9 ore e 30 minuti dovranno essere detratte 6 ore e 20 minuti, con conseguente disponibilità per il lavoratore di sole 3 ore e 10 minuti fino al 31.12.2018.

*30 ottobre 2018*

## CFL4b

**Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 stabilisce che i permessi per motivi personali e familiari possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e che, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Stabilisce inoltre che le 18 ore di permesso sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. In relazione alle suddette nuove previsioni contrattuali, si chiede di sapere se, in caso di part-time orizzontale, vadano riproporzionate anche le sei ore convenzionali di incidenza sul monte ore del dipendente nel caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa?**

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, 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 di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018).

Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (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 rapporto di lavoro a tempo parziale 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), del citato art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

*2 agosto 2018*

## CFL6

**L'art. 13, comma 3 del nuovo CCNL Funzioni locali prevede che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Si chiede se tale disposizione sia applicabile anche agli incarichi che hanno una scadenza naturale successiva al 20/5/2019?**

In ordine a tale aspetto, l'avviso della scrivente Agenzia, evidenziato anche nella Relazione illustrativa all'ipotesi di CCNL predisposta per il controllo della Corte dei Conti, è nel senso che tutti gli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, anche se con

scadenza successiva al 20.5.2019, ivi compresi anche quelli eventualmente attribuiti dopo il 21.5.2018, nel regime transitorio, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati (nel caso di scadenza medio tempore) fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative (modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi), e, comunque, trascorso un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Pertanto, anche nell'ipotesi prospettata, si ritiene che gli incarichi in atto scadano comunque entro la data del 20.5.2019.

*7 settembre 2018*

## CFL5

**Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 prevede una nuova disciplina per le posizioni organizzative. Si prevede inoltre un periodo transitorio nel corso del quale gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. In relazione al suddetto periodo transitorio si chiede di chiarire se un ente che non abbia ancora definito i nuovi criteri e procedure relativi al nuovo assetto delle posizioni organizzative possa conferire un nuovo incarico su una posizione organizzativa già esistente?**

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, anche se l'ente non ha ancora proceduto alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative (modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi), stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, lo stesso possa ugualmente, in via del tutto eccezionale, anche durante il periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.

Tale ultimo incarico, peraltro - come tutti gli altri incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, oppure prorogati, alla data di sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 -giungerà, comunque, a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL.

*2 agosto 2018*

## CFL21

**Come deve essere correttamente applicato l'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale nell'unico importo consolidato delle risorse stabili ivi previsto, confluisce anche l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (pari allo 0, 20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per il finanziamento delle posizioni organizzative di alta professionalità?**

Relativamente alla particolare problematica esposta, in relazione alle modalità di utilizzo, dopo la stipulazione del CCNL del 21.5.2018, delle risorse dell'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004, destinate esclusivamente, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di alta professionalità, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni di carattere generale, distinguendo tre possibili fattispecie:

### **ipotesi 1**

l'ente non ha in alcun modo istituito posizioni organizzative di alta professionalità alla data del 31.12.2017. In tal caso trova applicazione la disciplina dell'art.67, comma 1, penultimo ed ultimo periodi, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili di cui al primo periodo del medesimo comma 1 dell'art.67;

### **ipotesi 2**

l'ente al 31.12.2017 ha istituito posizioni organizzative destinando al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato tutte le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004. In tal caso, l'importo annuale di tali risorse rientra nell'ambito applicativo dell'art.15, comma 5, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, esso sarà portato in detrazione alle risorse stabili consolidate di cui al primo periodo del comma 1 dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018 e ritornerà nelle disponibilità di bilancio dell'ente, nell'ambito della nuova disciplina per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

### **ipotesi 3**

l'ente al 31.12.2017 ha istituito un limitato numero di posizioni organizzative di alta professionalità, destinando, pertanto, solo parzialmente le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004, al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato. Pertanto, per quelle non destinate al finanziamento delle posizioni di alta professionalità, valgono le indicazioni dell'ipotesi 1; per la quota destinata, invece, a tale finalità, si farà riferimento alle indicazioni dell'ipotesi 2.

*30 ottobre 2018*

## CFL15

**Come deve essere correttamente applicato l'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale nell'unico importo consolidato delle risorse stabili ivi previsto, confluisce anche l'importo annuale delle risorse di cui**

**all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (pari allo 0, 20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per il finanziamento delle posizioni organizzative di alta professionalità?**

Relativamente alla particolare problematica esposta, in relazione alle modalità di utilizzo, dopo la stipulazione del CCNL del 21.5.2018, delle risorse dell'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004, destinate esclusivamente, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di alta professionalità, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni di carattere generale, distinguendo tre possibili fattispecie:

### **ipotesi 1**

l'ente non ha in alcun modo istituito posizioni organizzative di alta professionalità alla data del 31.12 2017. In tal caso trova applicazione la disciplina dell'art.67, comma 1, penultimo ed ultimo periodi, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili di cui al primo periodo del medesimo comma 1 dell'art.67;

### **ipotesi 2**

l'ente al 31.12.2017 ha istituito posizioni organizzative destinando al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato tutte le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004. In tal caso, l'importo annuale di tali risorse rientra nell'ambito applicativo dell'art.15, comma 5, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, esso sarà portato in detrazione alle risorse stabili consolidate di cui al primo periodo del comma 1 dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018 e ritornerà nelle disponibilità di bilancio dell'ente, nell'ambito della nuova disciplina per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

### **ipotesi 3**

l'ente al 31.12.2017 ha istituito un limitato numero di posizioni organizzative di alta professionalità, destinando, pertanto, solo parzialmente le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004, al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato. Pertanto, per quelle non destinate al finanziamento delle posizioni di alta professionalità, valgono le indicazioni dell'ipotesi 1; per la quota destinata, invece, a tale finalità, si farà riferimento alle indicazioni dell'ipotesi 2.

*9 ottobre 2018*

## **CFL7**

**Ai sensi dell'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nell'unico importo consolidato delle risorse stabili ivi previsto, confluisce anche l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (pari allo 0, 20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per il finanziamento delle posizioni organizzative di alta professionalità. Era obbligatorio inserire nel fondo lo 0,21 del monte salari dell'anno 2001, come previsto dal ciato art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, anche se l'ente non aveva intenzione di**

**istituire le “alte professionalità”? Qualora l’ente non avesse previsto tali risorse nel fondo del 2017 e non le avesse accantonate, può comunque inserirle nell’unico importo consolidato relativo al 2017?**

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

Se le risorse di cui all’art.32, comma 7, del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.1.2004 non erano già state stanziare dall’Ente negli anni precedenti, come pure disposto dalla richiamata disciplina contrattuale e ribadito dalla dichiarazione congiunta n.1, allegata al CCNL del 9.5.2006, allora le stesse non possono in alcun modo essere inserite nella parte stabile del Fondo di cui all’art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

In proposito, tuttavia, si ritiene opportuno rilevare che, come già evidenziato in precedenti orientamenti applicativi predisposti in materia, qualora l’ente dovesse riconoscere un proprio errore nel procedimento di calcolo e di quantificazione delle singole voci di alimentazione delle risorse decentrate, potrebbe eventualmente, procedere, secondo criteri di correttezza e buona fede, ad un eventuale intervento correttivo, nel rispetto evidentemente delle clausole negoziali che le prevedono e disciplinano.

In materia, interverranno i medesimi soggetti che ordinariamente provvedono e sovrintendono alla quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa: i competenti uffici dell’ente nonché i revisori dei conti.

L’ente deve anche procedere ad un ulteriore adempimento in quanto deve comunicare alla Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell’Economia e delle Finanze le modifiche intervenute, per effetto del ricalcolo, nell’ammontare delle risorse decentrate al fine della necessaria variazione dei dati del Conto annuale, eventualmente evidenziando anche le ragioni giustificative dello stesso.

Data la rilevanza di tale fattispecie di ricalcolo con effetto retroattivo delle risorse decentrate, anche ai fini del rispetto dei vincoli legislativi di finanza pubblica intervenuti anche in passato in materia e venendo in considerazione una problematica concernente comunque le modalità applicative di specifiche disposizioni di legge, ulteriori indicazioni possono essere utilmente acquisite anche dal Ministero dell’Economia e delle Finanze, istituzionalmente competente per l’interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

*8 ottobre 2018*

## **CFL37**

**Un ente che non ha sottoscritto il contratto integrativo relativo all’anno 2017, può prevedere, nel contratto integrativo firmato oltre l’anno di competenza, i criteri per la distribuzione dei compensi relativi alla performance per il suddetto 2017?**

Relativamente al problema della eventuale retroattività del contratto integrativo, si ritiene opportuno evidenziare che, in diverse occasioni, in passato, la Corte dei Conti ha ritenuto che l’erogazione di compensi per produttività, in riferimento ad anni ormai decorsi, non

fosse lecita per la mancanza delle condizioni oggettive che legittimano, a monte, tali emolumenti.

Tuttavia, si deve sottolineare che di recente, la Corte dei Conti, Sezione di controllo della regione autonoma del Friuli Venezia Giulia, con la deliberazione n.FVG/20/2018/Par ha fornito ulteriori elementi che consentono di affrontare la problematica posta in modo parzialmente diverso.

Tale pronuncia affronta il caso in cui, pur in presenza di un contratto integrativo sottoscritto l'anno successivo, sussistano tutti i requisiti sostanziali per l'erogazione dei compensi correlati alla performance: oltre a un'adeguata, formale e definitiva costituzione del Fondo entro l'anno, certificato dall'Organo di revisione, anche una tempestiva assegnazione degli obiettivi (individuali e/o collettivi) in modo che il personale dipendente *“abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a fronte dell'attività incentivata e nell'interesse finale dell'ente”*.

Sussistendo tali requisiti sostanziali ed avendo la contrattazione integrativa - ancorché definitasi nell'anno successivo - operato nei limiti del suo ambito di riferimento, senza avere alcuna parte nell'individuazione degli obiettivi, nella determinazione del loro valore e del personale da coinvolgere, nella fissazione dei criteri di valutazione, le somme destinate ad incentivare la produttività possono comunque essere erogate.

Per operare in tal senso, devono necessariamente sussistere anche gli ulteriori presupposti fissati dalle norme contabili affinché le risorse non impegnate nell'anno di riferimento possano confluire nella parte vincolata dell'avanzo di amministrazione (ovverosia, la previa costituzione del Fondo nel corso dell'esercizio e la intervenuta emissione della certificazione dell'organo di revisione).

30 ottobre 2018

## CFL13

**Un ente non ha ancora sottoscritto i contratti integrativo relativi alle annualità 2016 e 2017. Poiché la sottoscrizione degli stessi avverrà dopo l'entrata in vigore del CCNL delle Funzioni Locale del 21.5.2018, è ipotizzabile che, nei suddetti contratti integrativi relativi al 2016 ed al 2018, possano essere disciplinati ed applicati gli istituti economici previsti dal nuovo CCNL ed in particolare (il Titolo VI dedicato alla Polizia Locale ed il Titolo VIII sul trattamento economico accessorio), tenuto conto che si tratta, comunque, dei primi contratti integrativi intervenuti dopo la stipulazione del nuovo CCNL oppure devono trovare applicazione ancora le precedenti regole negoziali?**

**Per l'iter di approvazione dei contratti integrativi per il 2016 e per il 2017 devono essere seguite le disposizioni previste dal Titolo II del CCNL concernente le relazioni sindacali?**

In ordine alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che i nuovi istituti del trattamento economico accessorio previsti, nei presupposti legittimanti e nel relativo ammontare, dal CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, possono essere applicati solo in sede di stipula

del contratto integrativo dell'ente concernente il periodo temporale successivo al suddetto CCNL (anno 2018 e successivi). Infatti, non si ritiene possibile, in sede di contrattazione integrativa, far retroagire ed applicare compensi accessori con riferimento a periodi temporali nei quali gli stessi non erano già previsti e disciplinati dal CCNL, soprattutto con riferimento alle condizioni per la loro erogazione;

b) con riferimento alla contrattazione integrativa, se la fattispecie si riferisce all'iter procedimentale successivo alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, si evidenzia che nell'ambito della nuova disciplina dell'art.8 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, non sussistono sostanziali differenze con il precedente impianto regolativo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004.

9 ottobre 2018

## CFL34

**In caso di applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi, ai sensi dell'art.59, comma 8, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, deve essere ancora corrisposta l'indennità di cui all'art.3, comma 6, del CCNL dell'11.4.2008? In caso di applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art.59, commi 5, 6 e 7, del CCNL del 21.5.2018, deve essere applicata la medesima disciplina?**

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile evidenziare che la nuova disciplina in materia di codice disciplinare (art.59 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018) non ha previsto, per nessuna delle fattispecie ivi previste di sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, l'erogazione dell'indennità cosiddetta "alimentare", a prescindere dalla durata della sospensione.

Infatti, è stata espressamente abrogata la previsione dell'art.3, comma 6, ultimo periodo, del CCNL dell'11.4.2008, che, per il caso della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione da 11 giorni a sei mesi, disponeva che: *"Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio."*

30 ottobre 2018

## CFL35

**Alla luce delle previsioni dell'art.27 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernente l'orario di lavoro flessibile, gli eventuali crediti residui risultanti a fine mese possono essere utilizzati per compensare debiti orari del mese successivo? Se a fine mese il dipendente ha un saldo negativo tra crediti e debiti orari, derivanti**

## **dall'utilizzo delle fasce di flessibilità, si deve procedere alla decurtazione della retribuzione?**

L'art.27, comma 3, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro flessibile, espressamente dispone *“3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.”*.

Innanzitutto, giova precisare che il mese considerato dalla clausola contrattuale è il mese di calendario.

In ordine, poi, al vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che esso non abbia una portata assoluta, ma, possa, entro certi limiti, essere derogato.

A tal fine, viene, innanzitutto, in considerazione la fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario.

Ad esempio, una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito.

Oppure, anche l'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese.

In questi casi, si ritiene possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.

Sarà cura del dirigente concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso.

Una altra fattispecie di possibile deroga può essere rappresentata dalla necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso.

Infatti, la scelta contrattuale, per cui il recupero del debito orario deve avvenire entro il mese di maturazione del debito stesso, è finalizzata a salvaguardare le esigenze organizzative e gestionali degli enti a fronte della fruizione da parte del lavoratore di forme di flessibilità oraria, che si sono comunque tradotte in una ridotta prestazione lavorativa nel corso del mese.

Proprio per tale specifica finalizzazione, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione, ove una tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente.

Occorre, tuttavia, sempre una certa prudenza nei comportamenti derogatori del datore di lavoro pubblico.

Infatti, l'art.27, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori.

Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero, ove non effettivamente giustificate, rappresentare il presupposto per la formulazione di richieste emulative da parte di tutti i dipendenti, comunque, potenzialmente interessati.

In tal modo, gli spazi ritenuti consentiti per una possibile deroga al vincolo contrattuale, ai fini della soddisfazione di specifici interessi dell'ente, finirebbero per ampliarsi per assumere così il carattere di regola generale.

In ordine al secondo problema posto, si esprimono perplessità sulla stessa ammissibilità di spazi di flessibilità positiva non collegati al recupero di quelli negativi.

Infatti, al di fuori di tale fattispecie, la flessibilità positiva finisce con l'identificarsi con eventuale tempo di lavoro prestato, comunque, dal lavoratore, oltre i limiti di durata ordinaria della giornata lavorativa.

Tale aspetto assume un particolare rilievo, in quanto trattandosi di prestazioni ulteriori, rispetto all'orario ordinario, potrebbe configurarsi come orario di lavoro straordinario.

Pertanto, lo stesso non solo dovrebbe corrispondere a precise esigenze organizzative dell'ufficio ma dovrebbe essere, sempre, preventivamente autorizzato dal dirigente, secondo le regole generali.

Prestazioni lavorative che il personale potrebbe rendere in più, rispetto all'orario ordinario dovuto nell'arco temporale di riferimento, nell'ambito della cosiddetta flessibilità positiva ipotizzata, sostanzialmente secondo esigenze personali, potrebbero determinare una forma patologica di applicazione dell'istituto, con il rischio anche di ricadute negative ed impreviste sull'entità delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario.

Infatti, proprio per questo aspetto, il lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzato, come detto, dal dirigente o comunque dal responsabile del servizio.

Occorre, poi, ricordare anche che l'art. 38, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, prevede espressamente che, solo su specifica richiesta in tale senso del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario effettivamente rese, in luogo del pagamento del relativo compenso, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

*30 ottobre 2018*

## CFL31

**In caso di prestazione di lavoro individuale eccedente le sei ore (per un tempo limitato ad alcune decine di minuti), volta a compensare le carenze di orario che si possono determinare nell'ambito della fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro, è obbligatorio osservare la pausa di 30 minuti, di cui all'art.26 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018?**

In materia, si ritiene utile precisare che l'art.26, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in coerenza con le previsioni del D.Lgs.n.66/2003, configura la pausa come

obbligatoria in presenza di una prestazione di lavoro giornaliera che ecceda le sei ore, qualunque sia la ragione giustificativa di tale prolungata durata dell'orario di lavoro.

30 ottobre 2018

## CFL16

**Alla luce delle previsioni dell'art. 27 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernente l'orario di lavoro flessibile, gli eventuali crediti residui risultanti a fine mese possono essere utilizzati per compensare debiti orari del mese successivo? Se a fine mese il dipendente ha un saldo negativo tra crediti e debiti orari, derivanti dall'utilizzo delle fasce di flessibilità, si deve procedere alla decurtazione della retribuzione?**

L'art.27, comma 3, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro flessibile, espressamente dispone *"3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente."*

Innanzitutto, giova precisare che il mese considerato dalla clausola contrattuale è il mese di calendario.

In ordine, poi, al vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che esso non abbia una portata assoluta, ma, possa, entro certi limiti, essere derogato.

A tal fine, viene, innanzitutto, in considerazione la fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario.

Ad esempio, una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito.

Oppure, anche l'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese.

In questi casi, si ritiene possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.

Sarà cura del dirigente concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso.

Una altra fattispecie di possibile deroga può essere rappresentata dalla necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso.

Infatti, la scelta contrattuale, per cui il recupero del debito orario deve avvenire entro il mese di maturazione del debito stesso, è finalizzata a salvaguardare le esigenze organizzative e gestionali degli enti a fronte della fruizione da parte del lavoratore di forme

di flessibilità oraria, che si sono comunque tradotte in una ridotta prestazione lavorativa nel corso del mese.

Proprio per tale specifica finalizzazione, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione, ove una tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente.

Occorre, tuttavia, sempre una certa prudenza nei comportamenti derogatori del datore di lavoro pubblico.

Infatti, l'art.27, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori.

Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero, ove non effettivamente giustificate, rappresentare il presupposto per la formulazione di richieste emulative da parte di tutti i dipendenti, comunque, potenzialmente interessati.

In tal modo, gli spazi ritenuti consentiti per una possibile deroga al vincolo contrattuale, ai fini della soddisfazione di specifici interessi dell'ente, finirebbero per ampliarsi per assumere così il carattere di regola generale.

In ordine al secondo problema posto, si esprimono perplessità sulla stessa ammissibilità di spazi di flessibilità positiva non collegati al recupero di quelli negativi.

Infatti, al di fuori di tale fattispecie, la flessibilità positiva finisce con l'identificarsi con eventuale tempo di lavoro prestato, comunque, dal lavoratore, oltre i limiti di durata ordinaria della giornata lavorativa.

Tale aspetto assume un particolare rilievo, in quanto trattandosi di prestazioni ulteriori, rispetto all'orario ordinario, potrebbe configurarsi come orario di lavoro straordinario.

Pertanto, lo stesso non solo dovrebbe corrispondere a precise esigenze organizzative dell'ufficio ma dovrebbe essere, sempre, preventivamente autorizzato dal dirigente, secondo le regole generali.

Prestazioni lavorative che il personale potrebbe rendere in più, rispetto all'orario ordinario dovuto nell'arco temporale di riferimento, nell'ambito della cosiddetta flessibilità positiva ipotizzata, sostanzialmente secondo esigenze personali, potrebbero determinare una forma patologica di applicazione dell'istituto, con il rischio anche di ricadute negative ed impreviste sull'entità delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario.

Infatti, proprio per questo aspetto, il lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzato, come detto, dal dirigente o comunque dal responsabile del servizio.

Occorre, poi, ricordare anche che l'art. 38, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, prevede espressamente che, solo su specifica richiesta in tale senso del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario effettivamente rese, in luogo del pagamento del relativo compenso, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

30 ottobre 2018

## CFL14

**Alla luce delle previsioni degli artt.22, comma 7, e 26 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, fermo restando il diritto di fruire di una pausa di trenta minuti dopo sei ore di lavoro per i dipendenti che facciano richiesta, sono possibili, previo consenso del lavoratore, articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano in via ordinaria prestazioni di lavoro superiori alle sei ore senza la predetta pausa?**

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno evidenziare che l'art.26 del CCNL del 21.5.2018, in coerenza con le previsioni del D.Lgs.n.66/2003, configura la pausa come obbligatoria in presenza di una prestazione di lavoro giornaliera che ecceda le sei ore, qualunque sia la ragione giustificativa di tale prolungata durata dell'orario di lavoro.

Una eventuale e limitata deroga all'obbligo della pausa, sotto il solo profilo della durata, è consentita solo nelle specifiche fattispecie considerate nell'art.13 del CCNL del 9.5.2006 in materia di buono pasto.

Per completezza informativa, si ricorda anche che la medesima pausa non può essere neppure soppressa o dichiarata rinunciabile dalla contrattazione integrativa (non figurando questo profilo tra le materie ad essa demandate dal CCNL) o da atti unilaterali dell'Ente (per evidente contrasto con la legge e con il contratto collettivo nazionale di lavoro).

9 ottobre 2018

## CFL29

**Un ente che non ha mai stanziato ed impiegato in passato risorse per finalità di welfare, può attivare ugualmente il welfare integrativo, ai sensi dell'art.72 del CCNL delle Funzioni Locali, e quali risorse può utilizzare a tal fine? E' possibile destinare una somma a tale finalità mediante corrispondente riduzione di altre voci di spesa di personale rientranti nel limite dell'art.1, comma 557, della legge n.296/2006?**

In ordine a tale problematica, si ritiene opportuno precisare che, come evidenziato dalla stessa formulazione dell'art.72 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziate dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia.

Pertanto, se l'ente non ha già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell'art.72 del CCNL del 21.5.2018.

Il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate.

Infatti, tale finalità non è presente tra diverse modalità di utilizzo delle risorse decentrate fissate nell'art.68 del medesimo CCNL del 21.5.2018.

30 ottobre 2018

## CFL36

**In relazione alle previsioni dell'art.56-quater del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sussiste l'obbligo di aderire al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio oppure è fatta salva la volontà del lavoratore di poter aderire a diverse forme pensionistiche individuali? Qualora sussista l'obbligo di adesione al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, vi è anche l'obbligo contestuale di far confluire il TFR o il TFS nello stesso fondo?**

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali, l'art.56 - quater ha individuato il Fondo Perseo-Sirio quale unico fondo destinatario delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art.208, commi 4, lett.c), del D.Lgs.n.285/1992 e destinata a tale finalità. Nel contempo, la nuova disciplina non esclude che siano mantenute le posizioni individuali eventualmente già esistenti presso altre forme pensionistiche complementari e le relative risorse pregresse già confluite, nel rispetto delle scelte ed autonome determinazioni individuali degli interessati;

b) l'obbligo di destinare le risorse di cui alla precedente lett.a) al Fondo Pensione Perseo non comporta anche l'obbligo di conferire allo stesso quota parte o la totalità del TFR, né la trasformazione del TFS in godimento in TFR.

30 ottobre 2018

