

Online la nuova raccolta di pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica

Sul portale del Dipartimento della Funzione pubblica sono disponibili i pareri in chiaro dei competenti Uffici del Dipartimento stesso. L'obiettivo è rendere facilmente accessibili gli orientamenti applicativi alle amministrazioni, con particolare riguardo alle norme che disciplinano il pubblico impiego. In special modo, si intende chiarire la corretta interpretazione e portata degli istituti che potrebbero comportare una certa difficoltà pratica per le amministrazioni pubbliche.

La banca dati è sottoposta a un periodico rinnovamento, così da fornire un apparato legislativo aggiornato e in linea con l'evoluzione delle varie discipline.

[**VAI AL PORTALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA**](#)

Polizia Locale Roma: dopo il servizio su Rai3 richiesto incontro urgente col Comune

Il magazine televisivo Report, in onda su Rai 3, nella puntata di lunedì scorso ha previsto un servizio sulla Polizia Locale di Roma, intitolato "Potere capitale", a seguito del quale parrebbe che la sindaca Raggi starebbe per disporre la

rotazione completa del personale, consistente in circa 6000 unità.

In proposito, il responsabile CSA RAl Polizia Locale di Roma Capitale Stefano Lulli ha inviato la seguente nota, con richiesta di incontro urgente con la stessa sindaca e le autorità preposte.

[CSA RAL_nota 174 – Polizia Locale](#)

FIADEL/CSA per la Giornata contro la violenza sulle donne

E' dal 1999 che ricorre la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite. La scelta del 25 novembre è stata fatta per ricordare il terribile assassinio delle tre sorelle Mirabal avvenuto nella Repubblica Dominicana durante il regime di Trujillo Molina nel 1960.

Oggi è un momento per riflettere su quanto ancora si può fare per evitare il femminicidio, lo stupro, la violenza fisica e morale contro tutte le donne. La violenza di genere è un reato perseguibile per legge, ma il fenomeno, guardando l'Italia, non tende a diminuire, anche se un numero sempre crescente di donne trova il coraggio di denunciare quanto subiscono dentro e fuori le mura domestiche. Troppe sono le violenze fisiche, psicologiche, economiche che ancora oggi le donne subiscono. Ma è chiaro che l'intervento giudiziario da solo

non può bastare.

La matrice di questa violenza è ancor oggi rintracciabile nella disuguaglianza dei rapporti tra uomini e donne. Tant'è vero che molte di esse fanno ancora fatica a vedere riconosciuta la verità delle loro parole e ad essere riconosciute come vittime di delitti odiosi, perché esistono ancora retaggi sottoculturali che rappresentano la violenza contro le donne e, in specie quella domestica, come un fatto "possibile" e quindi "normale" della relazione, e pertanto un problema da gestire da sole nell'intimità delle mura domestiche.

Conoscere e tenere a mente, non solo il 25 novembre ma tutti i giorni dell'anno, il significato della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne e le sue origini costituisce dunque un monito contro ogni forma di violenza sul genere femminile e un passo in avanti verso l'eliminazione di ogni forma di sopruso e di violenza.

Per eliminare questo fenomeno, occorre mettere in campo azioni a vari livelli, cominciando dalla cultura e dall'informazione, ancora così profondamente permeate di pregiudizi e di stereotipi, e proseguendo con una azione educativa nei confronti delle donne stesse, per aiutarle a essere loro stesse, per prime, custodi della loro dignità e incolumità, a non accettare la violenza e denunciarla tempestivamente.

Per quello che possiamo fare noi, come Organizzazione Sindacale - non potendo purtroppo quest'anno scendere in piazza e dar vita alle tante iniziative che le singole Segreterie sono solite mettere in campo - rimane l'esortazione a tutti i lavoratori di mantenere nei riguardi delle proprie colleghe atteggiamenti votati al massimo rispetto, alla tutela, al sostegno morale e materiale, a fronte di qualsiasi situazione di criticità, di disparità di trattamento, di mobbing, bossing e stalking, o di vera e propria violenza fisica, dovesse presentarsi nei posti di lavoro.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

Solidarietà per i lavoratori e i dirigenti sindacali colpiti da Covid 19

Lettera inviata in data odierna dal Segretario Generale a tutte le strutture FIADEL e CSA

Carissimi,

sebbene in questi giorni la diffusione del virus Covid-19 stia facendo registrare un rallentamento della curva di espansione, il clima di allarme generale e, in particolare, nei posti di lavoro, rimane altissimo, come purtroppo dimostra l'elevato numero di lavoratori pubblici e privati che continua a contrarre la malattia.

Il mio pensiero e la mia solidarietà sono rivolti a loro, e soprattutto ai dirigenti sindacali che, nella loro attività quotidiana a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici, sono stati colpiti dal virus, anche in forma non lieve in alcuni casi, e per questo mi metto a loro completa disposizione per qualsiasi necessità a cui debbono far fronte.

Ma il mio più vivo ringraziamento, naturalmente, si rinnova e si estende a tutti i quadri sindacali, che pur consci dei pericoli a cui vanno incontro per la loro salute, non hanno minimamente attenuato la propria azione, offrendo essi stessi

il miglior sostegno possibile ai propri colleghi.

Pertanto, nell'augurarmi che questo bruttissimo periodo si concluda al più presto, sappiate che la Segreteria Generale FIADEL e CSA Vi saranno sempre vicine e che da parte mia personale ci sarà sempre l'impegno di mantenere unita e solidale la nostra Organizzazione.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

Assunzioni pubbliche: restrizioni per gli enti “non virtuosi”

La Sezione controllo per la Sicilia della Corte dei conti ha rilasciato la **deliberazione 9 novembre 2020, n. 131, in cui definisce i limiti di libertà di assunzione per gli enti che registrano eccessive spese per il personale.**

A questi non è del tutto impedito stipulare contratti a tempo indeterminato, ma devono agire in modo tale da rispettare i parametri di sostenibilità stabiliti *ad hoc*. Di seguito si riporta la massima ricavata dal testo della deliberazione.

“Gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'[art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019](#) (Decreto Crescita), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo [decreto attuativo del 17](#)

[marzo 2020](#) (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l’entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”.

[IL TESTO DELLA DELIBERAZIONE DELLA CORTE DEI CONTI \(SEZ. SICILIA\) 9 NOVEMBRE 2020, n. 131.](#)

Fiadel/CSA non aderisce allo sciopero del 9 dicembre

Nel comunicato allegato, il Segretario Generale spiega i motivi per cui la nostra O.S. non aderirà allo sciopero dei dipendenti pubblici proclamato dalla Triplice per il 9 dicembre p.v.

[COMUNICATO SULLO SCIOPERO DEL 9 DICEMBRE](#)

Nota CSA sul rinvio delle

scadenze per la raccolta Deleghe e elezioni RSU

Come è già noto, il Disegno di Legge di Bilancio 2021 all'art.163 ha disposto la proroga della rilevazione delle Deleghe al 31 dicembre 2021 e la proroga delle Rappresentanze Sindacali Unitarie fino all'esito delle prossime elezioni sindacali che si terranno entro il 15 aprile 2022.

[Nota Segretario Generale 18 novembre](#)

Emergenza Covid: nota ANCI sull'utilizzo dell'esenzione dal servizio

Nella nota ANCI: Riflessi sul personale della sospensione di attività e rideterminazione delle attività indifferibili in applicazione del DPCM 3 novembre 2020, è di particolare interesse l'esame della possibilità di utilizzare lo strumento dell'esenzione dal servizio prevista dall'art.87, comma 3, del DL 18/2020.

[Nota-ANCI-attivita-indifferibili](#)

Nota informativa CSA su Deleghe sindacali e scadenza 31/12

Facendo seguito alle precedenti comunicazioni e in attesa della nuova Circolare ARAN relativa alla **misurazione della rappresentatività sindacale** ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, alla **rilevazione delle Deleghe** per le ritenute del contributo sindacale e alla **richiesta dati al 31 dicembre c.a.**, si forniscono alcune indicazioni operative sulla base di quanto indicato dal **CCNQ 19 novembre 2019** e dalla **Circolare ARAN del 2017**.

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001, comma 1, 1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

A tale fine, non si tiene conto del numero dei lavoratori associati al sindacato, ma del numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga, tramite delega di cui è titolare il sindacato.

Di conseguenza, il dato associativo è rilevato direttamente dalla busta paga del lavoratore, in quanto la delega diviene effettiva solo a seguito del versamento del relativo contributo.

Al fine di tener conto anche delle deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, il dato viene rilevato nella busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo in quanto, solo in essa, sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo delle amministrazioni di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega.

Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata nella busta paga del mese di gennaio, la stessa non è valida ai fini del calcolo della rappresentatività non essendo dimostrata la sua attivazione. Nei soli limitati casi in cui la lavorazione delle buste paga relative al mese di gennaio si chiuda prima del 31 dicembre, la rilevazione avviene sulla busta paga del mese di febbraio a condizione che in detta busta paga risultino, per le nuove deleghe rilasciate a dicembre, sia la trattenuta riferita al mese di gennaio che quella riferita al mese di febbraio.

Tale modalità, valida per tutte le rilevazioni, è finalizzata ad evitare di tener conto, ai fini della rappresentatività, delle deleghe fittizie e cioè di quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili del mese di dicembre, siano revocate nei primi giorni del successivo mese di gennaio, sicché la delega pur rilasciata non diviene mai effettiva.

L'obbligo delle amministrazioni di procedere alla tempestiva e corretta trattenuta del contributo sindacale comporta la responsabilità del dirigente competente che risulti inadempiente. La risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni è demandata alle deliberazioni del Comitato Paritetico, previsto dal comma 8 e seguenti dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001.

Si ricorda inoltre che:

- eventuali indicazioni apposte dal dipendente in merito ad un differimento della trattenuta sindacale rispetto alla data in cui la delega viene ricevuta dall'Ufficio non potranno essere prese in considerazione;
- qualora un dipendente, dopo aver presentato disdetta nei termini prescritti, intenda rinnovare l'adesione al sindacato dal quale si era disdettato, deve produrre una nuova iscrizione anche se relativa alla stessa O.S. cui in origine era già iscritto. Ne consegue che tale ulteriore manifestazione di volontà soggiace ai medesimi termini sopra indicati e, ove pervenga dopo il 31 dicembre, non potrà essere considerata utile ai fini del computo del dato associativo. Non saranno, pertanto, conteggiate le deleghe revocate prima di tale data né quelle rilasciate dopo tale data, ovvero dall'1 gennaio 2021 in poi.
- Con riguardo al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato operante nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione di cui all'art. 5, comma 1, punto I e II del CCNQ del 13 luglio 2016, sia per il personale del comparto che per quello dirigenziale vanno rilevate solo le deleghe rilasciate dai dipendenti e dirigenti con incarico annuale o, comunque, sino al termine delle lezioni.
- Qualora la delega in favore di un'organizzazione sindacale risulti frazionata, cioè versata in quote, tutte intestate al medesimo sindacato ma riferite alle varie strutture in cui questo è articolato (ad esempio: parte alla struttura sindacale provinciale, parte a quella regionale e parte a quella nazionale), la delega va ritenuta unitaria e conteggiata una sola volta nell'ambito della stessa scheda, utilizzando, per il calcolo del contributo medio, il suo valore intero (ovvero la somma di tutti i frazionamenti).
- Poiché, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b, del CCNQ in materia di contributi sindacali sottoscritto l'8 febbraio 1996, "la delega ha effetto dal primo giorno

del mese successivo a quello del rilascio”, è compito delle amministrazioni garantire che nella busta paga di gennaio 2021 vengano effettuate le trattenute relative a tutte le deleghe rilasciate entro la data del 31 dicembre 2020.

Importo del contributo sindacale

Si rammenta nuovamente che la disciplina contenuta nel comma 9 dell’art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che il Comitato Paritetico possa deliberare che “non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell’area”. Ciò rende indispensabile l’acquisizione del dato, ma anche la massima precisione nel calcolo del suo valore.

L’entità del contributo sindacale (art. 15, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998) deve essere espressa in euro, in valore unitario medio mensile, escludendo valori percentuali.

Ai fini del calcolo del valore medio unitario mensile si intende esclusivamente il contributo versato da un lavoratore a tempo pieno per l’intero mese lavorativo di riferimento della rilevazione (gennaio 2021 a valere sul 31 dicembre 2020). In tal senso non ha rilievo quanto il lavoratore ha pagato nei mesi precedenti e il numero di mesi di trattenuta della delega nel 2020.

Pertanto:

1. se il contributo sindacale è versato per 13 mensilità, il valore medio mensile deve essere ricalcolato su 12 mensilità;
2. se il dipendente ha un rapporto di lavoro part-time, il

valore del suo contributo deve essere riportato a orario intero;

3. se la retribuzione non sia riferita all'intero mese, esempio l'assunzione sia avvenuta il 15 dicembre 2020 o casi analoghi, il valore del contributo deve essere riportato a valore mensile.

Nasce l'Osservatorio sullo smart working

E' stato firmato il decreto che istituisce l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, come previsto dal Decreto Rilancio (d.l. 34/2020).

L'Osservatorio sarà composto da 27 rappresentanti di Governo, Regioni, Enti locali, INPS, ISTAT e altre istituzioni, tra cui un membro per conto dell'Enea, in modo da poter approfondire con attenzione anche gli aspetti connessi alle tecnologie, all'energia e allo sviluppo sostenibile. Ad essi si aggiungeranno 14 esperti del settore pubblico e privato o provenienti dal mondo universitario, che andranno a costituire una Commissione tecnica di supporto.

L'Organismo nasce per fornire spunti e proposte di carattere normativo, organizzativo o tecnologico per migliorare sempre più lo smart working nelle pubbliche amministrazioni, anche interagendo con i principali stakeholder, per sviluppare le competenze del personale pubblico, le capacità manageriali dei dirigenti, la misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali. Verificherà, inoltre, che i POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile) messi a punto dagli enti raggiungano gli obiettivi quantitativi e qualitativi fissati, monitorerà gli effetti dello smart working

sull'organizzazione e i benefici per i servizi ai cittadini, ma ne promuoverà anche la diffusione sul piano comunicativo e culturale.

[DM_Osservatorio_sw](#)

PEO: orientamenti applicativi ARAN

Sul sito ARAN sono state pubblicate le risposte ad alcuni quesiti sul CCNL Funzioni Locali, tutte vertenti sull'istituto della Progressione Economica all'interno della categoria. In neretto le nostre note di sintesi

La contrattazione integrativa prevista dall'art 7, comma 4, lett. c), del CCNL del comparto delle Funzioni locali del 21.05.2018 in materia di progressione economica orizzontale può stabilire, ai fini dell'applicazione dell'istituto, un arco temporale di cui tener conto nella valutazione del personale diverso da quello triennale previsto dall'art. 16, comma 3, del CCNL?

l'art.16, comma 3, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, espressamente dispone che "Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi."

L'inequivoco tenore letterale della clausola contrattuale, ai fini della sua applicazione, richiede espressamente le valutazioni del triennio antecedente l'anno della sottoscrizione del contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e non consente soluzioni diverse volte ad introdurre, nella procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, elementi derogatori quali il calcolo della media delle valutazioni conseguite in un periodo inferiore al triennio considerato dalla norma contrattuale nazionale.

Si ritiene utile precisare che il triennio indicato nella richiamata norma non rappresenta un requisito di partecipazione ma l'inderogabile arco temporale di riferimento relativo agli esiti della valutazione della performance individuale da considerare ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Si ritiene opportuno infine rammentare che, ai sensi dell'art. 40, comma 3-*quinquies*, 5° periodo, del dlgs. 165/2001 e smi." *Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile*".

NOTA di sintesi: Non è ammessa alcuna deroga all'arco temporale di 3 anni per la valutazione del personale ai fini della PEO, con espresso riferimento alla contrattazione integrativa.

Come deve essere interpretato l'art. 16, comma 2, del CCNL del comparto delle Funzioni locali del 21.05.2018 nella parte in cui recita "ad una quota limitata di dipendenti"?

Con riferimento alla questione in esame, si deve anzitutto chiarire che l'art.16, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali

del 21.5.2018, con la locuzione *“ad una quota limitata di dipendenti”*, non ha in alcun modo inteso *“contrattualizzare”* tale particolare aspetto della disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

Infatti, si tratta solo di un richiamo alla vigenza ed efficacia delle previsioni dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009 che rappresentano la cornice legale di riferimento entro la quale si muove la regolamentazione contrattuale, che non ha capacità derogativa o integrativa della stessa, al fine di garantire la premialità e la selettività dell'istituto della progressione economica orizzontale.

Tale disciplina legislativa dispone che: *“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*.

Tanto premesso, si ritiene necessario rammentare che, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, dlgs 165/2001 e smi, l'attività di assistenza alle Amministrazioni dell'Agenzia è limitata, per quanto qui ne occupa, alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative.

Pertanto, sulla effettiva portata di tale normativa e, quindi, anche sui contenuti dell'obbligo imposto dal legislatore (che espressamente non fissa alcun preciso vincolo quantitativo) si rinvia alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e Finanze, istituzionalmente competenti per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Nota di sintesi: l'ARAN sostanzialmente non risponde al

quesito in quanto ad essa non compete l'interpretazione di un testo di legge

L'art. 16, comma 3, del CCNL del comparto delle Funzioni locali 21.05.2018, ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, richiede che negli anni del triennio considerato vi sia stata anche l'erogazione dei relativi premi di performance individuale?

La disciplina dell'art. 16, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ha inteso assumere quale presupposto per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali le "risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto", senza che a tal fine rilevi la circostanza che, negli anni in riferimento, vi sia stata o meno l'erogazione in concreto dei relativi premi di performance individuale.

La ratio della disposizione, infatti, è quella di evitare che l'ente, come avveniva in passato, attivi due distinte procedure di valutazione relativa l'una alla performance individuale e l'altra alle progressioni economiche orizzontali, rette da criteri diversi.

Nota di sintesi: la mancata erogazione dei premi di performance individuale non ha alcuna incidenza sulla valutazione delle performance per l'attribuzione delle PEO

Con quale criterio è possibile determinare, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL del comparto delle Funzioni locali 21.05.2018, la data di decorrenza dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali laddove il contratto integrativo non abbia stabilito esplicitamente nulla al riguardo?

Come espressamente stabilito dall'art.16, comma 7, del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

La decorrenza del beneficio dovrebbe essere prevista dal contratto integrativo che prevede le nuove progressioni economiche orizzontali, ma nell'eventuale silenzio di esso si ritiene che per poter ricostruire la volontà delle parti contraenti di tale contratto si possa aver riguardo al finanziamento che è stato concordato per l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Laddove, infatti, tale finanziamento sia stato previsto anche per l'intero anno in cui è stato definitivamente sottoscritto il contratto integrativo, si può ritenere che la volontà delle parti contraenti sia stata, in applicazione dell'art. 16, comma 7, del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nel senso di far decorrere il beneficio dall'inizio di tale anno.

Si raccomanda tuttavia di evitare una simile situazione limite prevedendo sempre esplicitamente una data di decorrenza dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel contratto integrativo.

Nota di sintesi: a livello di contrattazione integrativa, si raccomanda di indicare sempre la data di attribuzione delle PEO, fermo restando che l'attribuzione delle PEO non può essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto

Nel caso di un contratto integrativo definitivamente sottoscritto alla fine dell'anno 2018 quale decorrenza è

possibile dare all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel 2018?

Come espressamente stabilito dall'art.16, comma 7, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Di conseguenza, se il contratto integrativo che prevede le nuove progressioni economiche orizzontali è stato sottoscritto definitivamente comunque nel 2018, le stesse possono avere decorrenza dal 1° gennaio del 2018, ma possono avere decorrenza anche da una diversa data del 2018, successiva al 1° gennaio, che le parti abbiano ritenuto opportuno a tal fine prevedere.

Per completezza, informativa, si ricorda che le posizioni economiche "nuove" D7, C6, B8 e A6, previste dalla Tabella C allegata al CCNL del 21.5.2018, non possono avere comunque decorrenza anteriore all'1.4.2018, dato che esse sono state istituite dalla contrattazione collettiva nazionale solo da tale data.

Nota di sintesi: in coerenza con quanto indicato nel quesito precedente, l'ARAN sottolinea che le parti possono concordare anche una data successiva al 1° gennaio, precisando che per alcune categorie – riguardo i contratti integrativi sottoscritti nel 2018 – la decorrenza non può essere anteriore al 1° aprile dell'anno stesso.

In base all'art. 16, comma 10, del CCNL del comparto delle Funzioni locali del 21.05.2018 sono fatte salve le procedure di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ancora in corso alla data di sottoscrizione definitiva dello

stesso CCNL. In tale ipotesi quale decorrenza dovrà avere il riconoscimento del beneficio?

Con riferimento alla problematica in esame si ritiene opportuno evidenziare che l'art.16, comma 10, del CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali fa espressamente salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del suddetto CCNL, sulla base, evidentemente, di decisioni già adottate in materia con contratti integrativi antecedenti al 21.5.2018, e, quindi, nel rispetto delle pregresse disposizioni contrattuali nazionali e delle prassi applicative già seguite, anche per ciò che attiene alla decorrenza del riconoscimento del beneficio.

A tale ultimo riguardo si deve tener presente che, a suo tempo, il Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.7259 del 5.2.2014 ed il Ministero dell'Economia delle Finanze, hanno fornito alcune indicazioni in ordine a tale aspetto, con specifico riferimento anche al profilo dell'eventuale efficacia retroattiva dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali nel regime previgente l'entrata in vigore dell'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018.

In particolare, secondo il suddetto dicastero nel previgente regime *"...non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse"*.

Nota di sintesi: anche nel caso di attribuzione di PEO ancora in corso, nell'anno in cui viene sottoscritto il CCNL (segnatamente il 2018), la decorrenza delle stesse non può essere retrodatata anteriormente al 1° gennaio.

La contrattazione integrativa prevista dall'art 7, comma 4, lett. c), del CCNL del comparto delle Funzioni locali in

materia di progressione economica orizzontale può modificare il requisito di 24 mesi previsto dall'art. 16, comma 6, dello stesso CCNL?

L'art.16, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sostanzialmente ripetendo quanto già previsto dall'art.9 del CCNL dell'11.4.2008, dispone che *"Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"*.

Al riguardo si deve precisare che il periodo minimo di almeno di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento costituisce un requisito di partecipazione alla procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale che non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa, data la mancanza nella disciplina del CCNL di ogni delega in tal senso alla contrattazione di secondo livello alla quale è affidata dall'art 7, comma 4, lett. c) la regolazione de *"i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche"*.

Viceversa, si ritiene che possano essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa sia la data alla quale i dipendenti devono possedere il requisito del periodo minimo di permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento, sia eventuali ulteriori presupposti e condizioni legittimanti la partecipazione dei dipendenti alle procedure selettive per l'attribuzione della progressione economica orizzontale quali, ad esempio, la presenza in servizio del personale ad una determinata data.

Si ritiene opportuno al riguardo rammentare che, ai sensi dell'art. 40, comma 3-*quinquies*, 5° periodo, del dlgs. 165/2001 e smi." *Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o*

dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

Nota di sintesi: il periodo minimo di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento non può in nessun caso essere modificato in sede di contrattazione integrativa, dove è possibile stabilire soltanto la data alla quale i dipendenti devono essere in possesso del requisito dei 24 mesi e i criteri per la partecipazione alle selezioni dei dipendenti per l'attribuzione della PEO.

Un dipendente in congedo straordinario ex art.42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001 può partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale?

In relazione alla questione posta, per quanto di competenza, si evidenzia che la posizione di temporanea estraneità del dipendente all'ambiente di lavoro, che possa derivare dalla fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001 o di altro istituti giuridico, non dovrebbe rappresentare, di per sé, motivo sufficiente per escluderlo dalla partecipazione a quei momenti di esame dell'operato dei singoli dipendenti che può portare all'acquisizione del beneficio della progressione economica orizzontale o alla fruizione dei compensi di produttività.

Tuttavia, a tal fine, anche per questo personale devono trovare applicazione le regole generali concernenti le progressioni economiche orizzontali contenute nell'art.16 del CCNL del 21.5.2018.

Relativamente alla sussistenza nella fattispecie concreta dei requisiti necessari per la partecipazione ad una procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche, espressamente indicati nel richiamato art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018, la questione costituisce materia gestionale.

A tale ultimo proposito, si ritiene utile rammentare che l'attività di assistenza alle Amministrazioni della scrivente Agenzia è limitata, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, dlgs 165/2001 e smi, alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative o regolamentari, né può consistere in indicazioni operative per l'attività di gestione che, in quanto espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, costituisce esclusiva prerogativa dell'Ente.

Nota di sintesi: l'ARAN dichiara di non poter rispondere al quesito in quanto non può fornire indicazioni operative per l'attività di gestione degli Enti.

Dati e statistiche sul personale dei Comuni

Pubblichiamo un estratto del Report IFEL-ANCI "Personale comunale e formazione: competenze e scenari", che riporta un quadro molto dettagliato della situazione del personale impiegato nei Comuni.

[Report IFEL-ANCI personale comunale](#)

Assenze per Coronavirus nella Pubblica Amministrazione: in tilt le certificazioni

Fonte: **Sole 24 Ore**

L'intensificarsi dell'emergenza epidemiologica sta mettendo in crisi anche il sistema amministrativo del servizio sanitario che non riesce a trasmettere tempestivamente i provvedimenti cartacei necessari ad attestare la malattia oppure la quarantena collegata al Covid. Diverse amministrazioni segnalano che le comunicazioni dell'autorità sanitaria vengono effettuate per telefono all'interessato, il quale a sua volta deve informare il proprio datore di lavoro. Di fatto, si ripropone quanto già sperimentato nel corso del primo lockdown.

Questa situazione pone in seria difficoltà il datore di lavoro, dal momento che molti istituti a tutela dei dipendenti coinvolti dall'emergenza epidemiologica possono essere attivati solo a fronte di un provvedimento dell'autorità sanitaria competente. Tra questi rientra in primo luogo l'assenza per malattia o quarantena Covid prevista dall'articolo 87, comma 1, del Dl 18/2020. Sia lo stato di malattia sia la quarantena devono essere certificati dall'autorità sanitaria, altrimenti l'istituto non può essere attivato. Se la comunicazione avviene per telefono, soprattutto per la quarantena e la permanenza domiciliare fiduciaria, il datore di lavoro si trova in un'impasse. Da un lato il dipendente non può andare al lavoro, e dall'altro è privo di una certificazione. Qualora non risulti possibile attivare il lavoro agile, non resta che mettere in ferie il dipendente in attesa dell'eventuale certificazione.

Il principio di correttezza e buona fede alla base del rapporto di lavoro dovrebbe consentire di modificare il giustificativo di assenza, anche ex post, nel momento in cui l'autorità sanitaria dovesse produrre la certificazione. Anche per la malattia Covid è necessario uno specifico certificato per consentire di equiparare l'assenza al ricovero ospedaliero e impedire che questa venga conteggiata nel periodo di comporto. Ancora più complicato il contagio da Covid che abbia un nesso eziologico con la prestazione lavorativa, e che di conseguenza possa avere le caratteristiche dell'infortunio sul lavoro. In questo caso è necessario inviare tempestivamente la denuncia di infortunio (entro due giorni). Considerata la rilevanza della sanzione per il tardivo invio all'Inail della denuncia, risulta in ogni caso opportuno trasmetterla, anche nell'attesa del provvedimento dell'autorità sanitaria, fornendo le opportune spiegazioni nelle note.

Le stesse problematiche emergono anche per il recente congedo retribuito al 50% collegato alla quarantena del figlio convivente di età inferiore ai 14 anni per la frequenza scolastica oltre che per le attività sportive, musicali e linguistiche. La norma prevede espressamente che l'assenza debba essere disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale territorialmente competente.

Infine, la certificazione dell'autorità sanitaria è necessaria per giustificare l'assenza per lo svolgimento di accertamenti sanitari del dipendente e dei figli minorenni in base alla possibilità introdotta dall'articolo 4, comma 3, del decreto ministeriale della Funzione pubblica firmato il 19 ottobre scorso dalla ministra della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone.