

Gli ultimi orientamenti applicativi Aran

Il 6 settembre l'Aran ha pubblicato alcuni nuovi interessanti pareri concernenti la corretta applicazione del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, come di seguito riassunti.

In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da comprendere?

Come indicato al comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che "ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate"; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.

Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

Per quantificare in maniera corretta i termini di preavviso, il periodo ricompreso nel preavviso è utile ai fini dell'anzianità di servizio?

La disciplina del "preavviso" è contenuta all'art. 12 del CCNL del comparto Regioni Enti Locali del 9.05.2006, tutt'ora

vigente. Al comma 7 del suddetto articolo si prevede espressamente che “Il periodo di preavviso è computato nell’anzianità a tutti gli effetti”.

Un dipendente, al termine di una lunga malattia chiede di essere autorizzato a fruire di una aspettativa per motivi personali senza un rientro effettivo in servizio. Tale richiesta è compatibile con la norma contenuta all’art. 52 del CCNL del 16.11.2022 in materia di cumulo delle aspettative?

La disciplina prevista in materia di malattia, oggi contenuta all’art. 48 del CCNL del 16 novembre 2022, è sempre stata del tutto autonoma da quella in materia di aspettative, pertanto, nel caso rappresentato, la regola sul cumulo delle aspettative di cui all’art. 52 del CCNL del 16 novembre 2022 non troverebbe applicazione.

Preme evidenziare che, come espressamente previsto dall’art. 39 del CCNL 21.05.2018 in materia di “Aspettativa per motivi familiari e personali”, l’amministrazione conserva in ogni caso la facoltà di valutare la compatibilità dell’aspettativa con le esigenze organizzative o di servizio, potendo pertanto legittimamente non concederla.

La disciplina contenuta all’art. 23, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, relativa alla maggiorazione della retribuzione di posizione per il personale con incarico di EQ, è applicabile anche nel caso in cui il personale sia utilizzato da altro Ente per un periodo a tempo determinato ma a tempo pieno?

Uno dei presupposti per l’applicazione della disciplina contrattuale prevista dall’articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022, come indicato nella stessa rubrica dell’articolo, è quello che debba trattarsi di “personale utilizzato a tempo parziale”; pertanto, la specifica norma contenuta al comma 5 ultimo alinea, sulla possibilità di aumentare la retribuzione di posizione di un incaricato di EQ fino al 30%, anche in eccedenza al limite complessivo, non è applicabile se il dipendente interessato viene utilizzato da

un altro Ente a tempo pieno.

Quali regole detta il CCNL in ordine al monte ore giornaliero da lavorare per la maturazione del buono pasto?

La nuova disciplina contrattuale introdotta dall'art. 35, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022, come noto, rispetto alla previgente disciplina contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, ha previsto la possibilità di riconoscere il buono pasto (o di usufruire della mensa), oltre che per la prestazione lavorativa svolta al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, anche per attività lavorativa prestata al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, purché sia effettuata una pausa non inferiore ai trenta minuti.

Come in passato, il CCNL si è limitato semplicemente ad individuare i presupposti di carattere generale richiesti per il riconoscimento del buono pasto rinviando all'autonomo potere decisionale, spettante ai singoli enti del comparto, la disciplina di dettaglio degli aspetti applicativi dell'istituto contrattuale, previo confronto con le organizzazioni sindacali ex art. 5, comma 3, lett. m) del CCNL 16.11.2022. Sono gli enti, quindi, che devono definire con il proprio regolamento le regole e le condizioni di dettaglio per la fruizione del buono pasto, ivi compresa l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, pomeridiane e serali o serali e notturne a tal fine richieste al personale.

Sempre in data odierna, l'Agenzia ha pubblicato anche due nuovi orientamenti applicativi riguardanti la ripartizione annuale del monte ore dei permessi sindacali.

Può essere utilizzato il monte ore permessi sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto per partecipare alle riunioni di contrattazione integrativa, che si svolgono in orario di lavoro, relative al personale appartenente all'area dirigenziale?

Le organizzazioni sindacali firmatarie di contratto sono abilitate a partecipare alla contrattazione integrativa a

livello di amministrazione provvedendo ad accreditare formalmente i propri delegati (cfr. art.3 comma 1, lett. c) del CCNQ 4.12.2017). Il generale principio di rappresentanza consente che gli stessi possano essere liberamente individuati e quindi nulla vieta che possano essere scelti anche fra il personale non dirigenziale per partecipare alla contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e viceversa, purché formalmente accreditati dalla organizzazione avente titolo. In tal caso, in occasione di riunioni svolte durante l'orario di lavoro cui partecipi detto personale, lo stesso avrà diritto a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 28 CCNQ 4.12.2017 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) qualora spettanti a seguito della ripartizione del relativo monte ore. In particolare, se il lavoratore accreditato è un dipendente del comparto, dovrà attingere dal contingente riconosciuto alla propria organizzazione sindacale nel comparto, indipendentemente dal fatto che il negoziato cui partecipa attenga al personale del comparto o dell'area dirigenziale.

In sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, l'amministrazione è tenuta a comunicare a ciascuna organizzazione sindacale avente titolo solo il numero delle ore spettanti o anche tutti i dati che sono stati utilizzati per il calcolo dello stesso?

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 si limita a regolare le modalità di calcolo del contingente generale e i criteri di ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, senza disciplinare in dettaglio gli aspetti inerenti alla comunicazione del dato al sindacato. L'amministrazione, pertanto, effettuato ad inizio anno il calcolo e la ripartizione, informa le organizzazioni sindacali aventi titolo ad ognuna comunicando, di norma, solo il proprio contingente a disposizione. Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di

quel contingente, questa Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo. Peraltro, i voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni RSU sono già pubblici atteso che vengono affissi all'albo dell'amministrazione, mentre per le deleghe afferenti a ciascun sindacato, si ritiene che anche queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.