

RECENTI ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

(Note a cura della UILPA)

CFC 118a - Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

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

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di "problematiche di natura tecnica e/o informatica" o "di cattivo funzionamento dei sistemi informatici", a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato)¹.

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di "sopravvenute esigenze di servizio" (co. 5)². In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

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

¹ Art. 39 - Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

² Art. 39 - Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

CFC117a - Quali sono le modalità di lavoro a distanza previste dal vigente CCNL?

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

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

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

Il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l'onere di rassegnare le dimissioni presso l'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018³, estinguendo in tal modo il proprio rapporto di lavoro prima dell'assunzione nella nuova amministrazione. Allo stesso tempo, l'Amministrazione di provenienza ha l'onere di conservare il posto in dotazione organica per tutta la durata del periodo di prova prevista nell'Amministrazione di destinazione.

Nel caso in cui il dipendente volesse esercitare il diritto di cui all'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022⁴, e rientrare così

³ Art. 68 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 37, 39 e 62 del presente contratto, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

⁴ Art. 19 - Periodo di prova

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza

presso l'Amministrazione di provenienza, quest'ultima dovrà, avendo cura di inquadrare il dipendente "nell'area o categoria e profilo professionale di provenienza", predisporre un nuovo contratto individuale di lavoro il quale esplicherà ex novo i propri effetti giuridici dal momento della sua stipula.

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

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

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

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

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

per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

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

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

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022⁵, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (ex multis, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

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

⁵ **Art. 29 - Assenze per malattia**

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del d.l. n. 112/2008, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.

L'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018⁶, riconosce al personale assunto con contratto a tempo determinato complessivi 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze.

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

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

CFC11a - Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

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

⁶ Art. 55 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

(omissis)

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31 comma 2;

(omissis)

le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si ripropongono solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno (...)".

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

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

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

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