

CFC121a

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

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

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

Sul punto, già la Corte dei Conti, sez. Autonomie (pronuncia n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 9/10/2018), ha potuto affermare, in merito ad una analoga fattispecie riferita al CCNL Funzioni Locali, che le risorse che il CCNL destina all'incremento del Fondo risorse decentrate trovano copertura nell'ambito delle risorse già destinate ai rinnovi contrattuali dai documenti di finanza pubblica e, di conseguenza, non determinano gli effetti finanziari espansivi che la norma di cui all'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è tesa invece a inibire.

A ciò si aggiunge che, sulla medesima materia, l'articolo 11 del D. L. 14 dicembre 2018, n. 135, ha disposto che il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 non opera, con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

* * *

AFC34

I giorni di ricovero ospedaliero (non riconducibili a terapie salvavita) rientrano nel computo delle assenze per malattia ai fini del raggiungimento del periodo di comporta? Quale trattamento economico si applica in questi casi?

L'istituto della malattia è disciplinato dall'art. 19 del CCNL Area Funzioni Centrali del 9/03/2020. In tale articolo i giorni di ricovero ospedaliero - diversamente da quanto stabilito per le terapie salvavita - rientrano nel conteggio delle assenze per malattia ai fini del computo del relativo periodo di comporta mentre sono oggetto di una specifica disciplina, di maggior favore, sotto il profilo della retribuzione da corrispondere.

Sul punto, infatti, si ricorda che ai sensi del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, per ogni singola giornata di malattia, nei primi 10 giorni di assenza, al dipendente è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento e di ogni altro trattamento accessorio. Sono fatte salve le norme di miglior favore già previste dalla contrattazione collettiva. Tra queste ultime rientrano le ipotesi di assenza per infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero e eventuale periodo di convalescenza post ricovero, day hospital e assenze

dovute a patologie gravi che richiedono l'effettuazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti. Pertanto, per le assenze dovute alle suddette ipotesi non si applicano le decurtazioni previste dalla suindicata norma legislativa (cfr. art. 19, comma 10, lettera f)). Conseguentemente, al dirigente assente per ricovero ospedaliero spetterà - a seconda del periodo considerato - il trattamento economico indicato dal comma 10 dell'articolo in parola alle lettere a), b), c), d) ed e).

* * *

CFC123c

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

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

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

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

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

* * *

CQRS185

I permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono essere fruiti dal dirigente sindacale avente titolo anche quando le suddette riunioni si svolgono in modalità video-conferenza?

Tenuto conto che anche per i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari vale il principio generale di cui all'art. 10, comma 7 del CCNQ 4/12/2017 secondo il quale la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso, non si ravvisano motivi ostativi a che il dirigente sindacale avente titolo a fruire dei permessi ex art. 13 del CCNQ 4/12/2017 possa utilizzarli anche per partecipare alla riunione in modalità a distanza.