

ULTIMI ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN- PUBBLICATI 14 GENNAIO 2025

CFL263

[Funzioni locali] Progressioni economiche orizzontali

L'esperienza pregressa, maturata in qualità di dipendente di una società in house cui si applica il CCNL Commercio, può essere utile ai fini delle progressioni economiche di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) del CCNL 16.11.2022?

Con riferimento al quesito in esame, si osserva che l'"esperienza" che la disposizione contrattuale, contenuta all'art. 14 comma 2 lett. d) del CCNL 16.11.2022, intende valorizzare ai fini delle progressioni economiche può essere solo quella maturata nello stesso o altro comparto di una pubblica amministrazione riconducibile al D.Lgs 165/01.

Pertanto, nel caso di specie, si esclude che l'esperienza maturata dal personale presso una società in house, cui si applica il CCNL commercio terziario, possa essere valorizzata per i fini dell'istituto delle progressioni economiche.

CFL264

[Funzioni locali] Progressioni economiche orizzontali

Un istruttore di vigilanza, nel corso dell'anno, viene incaricato di funzioni di coordinamento mediante atto formale. All'atto del conferimento, gli può essere riconosciuta, con la stessa decorrenza, la maggiorazione del differenziale stipendiale di cui all'art. 96 del CCNL del 16.11.2022?

In relazione al quesito in oggetto non può che evidenziarsi che l'incremento del differenziale stipendiale ordinario previsto dall'art. 96 del CCNL del 16.11.2022, come espressamente ivi previsto, spetta al personale della Polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori che *"risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti"*.

Dalla formulazione letterale della norma si evince che il requisito che legittima l'attribuzione del differenziale maggiorato, ossia l'attribuzione formale delle funzioni di coordinamento, deve sussistere al momento della decorrenza della progressione economica, qualora l'interessato ne sia beneficiario.

CFL265

[Funzioni locali] Progressioni economiche orizzontali

Il differenziale stipendiale maggiorato di cui all'art. 96 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, in caso di revoca dell'incarico di coordinamento che ne ha costituito il presupposto, cessa di essere corrisposto?

Con riferimento al quesito in esame, preme evidenziare che il CCNL non ha previsto, per i casi di cambio di funzioni, forme di decurtazione dei differenziali stipendiali maggiorati acquisiti ai sensi degli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16.11.2022, i quali diventano a tutti gli effetti componenti stipendiali ex art. 73, comma 1 lett. a) del CCNL 16.11.2022.

CFL266

[Funzioni locali] Costituzione del rapporto di lavoro

il dipendente che chiede la ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dall'art. 26 del CCNL del 16.11.2022, può essere adibito a mansioni diverse da quelle svolte prima della cessazione?

in relazione al quesito in oggetto si ritiene che la formulazione letterale della nota disciplina contrattuale prevista dall'art. 26 del CCNL del 16.11.2022, ai sensi della quale *“Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni”*, consenta la ricostituzione del rapporto soltanto nella *“medesima posizione ricoperta”*, da intendersi come inquadramento, cui corrispondano mansioni comunque equivalenti a quelle svolte al momento della cessazione.

CFL267

[Funzioni locali] Costituzione del rapporto di lavoro

un dipendente che ha dato le dimissioni dal servizio prima del superamento del periodo di prova può richiedere la “ricostituzione del rapporto di lavoro” ai sensi dell'art. 26 del CCNL – Funzioni Locali 16.11.2022?

Con riferimento al quesito in oggetto, si ritiene in primo luogo opportuno evidenziare che, la norma contrattuale prevista dall'art. 26 del CCNL del 16.11.2022 non vincola la tutela ivi prevista al perfezionamento del periodo di prova, con la conseguenza che, ai fini dell'applicazione dell'istituto, le dimissioni possono essere intervenute anche nel corso del richiamato periodo di prova.

Si precisa, al riguardo, che secondo il consolidato orientamento applicativo espresso dalla scrivente Agenzia, la richiamata disciplina attribuisce al dipendente il diritto di richiedere la riammissione in servizio, ma non conferisce allo stesso dipendente il diritto ad essere riassunto. La decisione di merito è, infatti, affidata al ragionevole apprezzamento dell'ente che assumerà le sue determinazioni con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. L'articolo in parola, infatti, utilizza l'espressione *“in caso di accoglimento della richiesta”* che, inequivocabilmente, evidenzia che la domanda del dipendente potrebbe non essere accolta.

Nel caso in cui, pertanto, il dipendente abbia risolto il rapporto nel corso del periodo di prova, e successivamente, nel rispetto dei termini previsti dall'art. 26 (cinque anni) lo stesso intenda avvalersi del diritto a chiedere la ricostituzione del rapporto, ove l'amministrazione accolga l'istanza, il lavoratore dovrà effettuare il periodo di prova che a suo tempo non era stato concluso e /o superato.

CFL268

[Funzioni locali] Sistema di classificazione

Un dipendente transitato all'Area superiore per effetto di progressione ex art. 13, comma 6 del CCNL del 16 novembre 2022, dopo la firma del nuovo contratto individuale di lavoro, presenta la richiesta di rinuncia alla progressione chiedendo, contestualmente, il ripristino del precedente inquadramento in Area inferiore di appartenenza. Quale disciplina contrattuale può trovare applicazione alla descritta fattispecie?

Si ritiene che la questione posta possa essere correttamente inquadrata richiamando la disciplina contrattuale prevista in materia di periodo di prova. Ai sensi dell'art. 25, comma 2, secondo periodo del CCNL del 16 novembre 2022 *“sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 52, comma 1 bis del D.Lgs*

165/2001". Nei casi ove abbia trovato applicazione la richiamata previsione contrattuale (esonero del periodo di prova con consenso esplicito del personale cui sia stata attribuita una progressione verticale), il personale interessato, in quanto non soggetto al periodo di prova, non può avvalersi della speciale tutela prevista dal comma 10 del medesimo istituto giuridico, che, come noto, durante il periodo di prova dà "diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione". In queste fattispecie, pertanto, lo stesso personale potrebbe avvalersi dell'istituto della Ricostituzione del rapporto di lavoro disciplinata dall'art. 26 del CCNL del 16.11.2022. Ove, diversamente, il dipendente sia stato regolarmente sottoposto a periodo di prova (poiché lo stesso non ha prestato consenso all'esonero del richiamato periodo) nell'arco temporale di perfezionamento dello stesso potrà avvalersi della tutela di cui all'art. 25, comma 10 della richiamata disciplina.

CFL269

[Funzioni locali] Permessi per motivi personali o familiari e altri permessi retribuiti

Un dipendente di un ente locale, a seguito di superamento di concorso viene assunto, in corso d'anno, presso altro ente del Comparto formalizzando le proprie dimissioni. Nel primo ente, prima della risoluzione del rapporto, il lavoratore ha fruito di un quantitativo di ore di permesso per diritto allo studio, ai sensi dell'art. 46 del CCNL del 16 novembre 2022. A seguito dell'assunzione presso il nuovo ente, il dipendente può concorrere alla fruizione delle 150 ore?

Sulla questione non può che evidenziarsi, in primo luogo che, giuridicamente, all'atto della risoluzione di un rapporto di lavoro, vengono meno tutte le posizioni creditorie e debitorie riconducibili al sinallagma contrattuale e, di conseguenza, i diritti e gli obblighi spettanti in applicazione della disciplina prevista dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. Con la novazione oggettiva del rapporto, che si determina all'atto della stipula di un nuovo e diverso contratto di lavoro, le tutele e gli obblighi derivanti dal CCNL possono nuovamente essere applicati al personale interessato. Si ritiene, pertanto che, in una situazione quale quella sottoposta, indipendentemente dall'aver fruito della tutela in oggetto nel corso di un precedente rapporto di lavoro ormai risolto, il dipendente assunto in corso d'anno presso un ente locale per superamento di un concorso, vanta il diritto a concorrere, con il restante personale, al riconoscimento dei permessi per diritto allo studio nella misura massima prevista di 150 ore, ovviamente nel rispetto dei presupposti applicativi dell'istituto regolato dall'art. 46 del CCNL del 16 novembre 2022 (graduatoria, termine di presentazione della domanda, criteri di priorità ecc).

AFL93

È corretto affermare, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali del CCNL Area FL del 16.07.2024 che il welfare integrativo a favore dei segretari comunali e provinciali può essere finanziato attingendo dalle risorse dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti?

Come si evince dal combinato disposto degli artt. 1 (Campo di applicazione), 26 (Welfare integrativo) e 35, comma 1, lettera d) (Contrattazione Integrativa: materie) del nuovo CCNL dell'Area FL del 16.07.2024, i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 sono applicabili anche ai Segretari e le risorse sono necessariamente allocate nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Pertanto, si ritiene che sia corretto affermare, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali il welfare integrativo a favore dei segretari comunali e provinciali possa essere finanziato attingendo dalle risorse dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti