

TRIENNIO 2019-2021 – CCNL AREA 23.1.2024 – Nel quadro normativo delineato dal vigente CCNL della dirigenza sanitaria è consentito: 1) l'utilizzo dei residui del fondo della retribuzione di risultato per remunerare specifici progetti d'interesse aziendale nell'anno successivo a quello in cui si è determinato tale residuo? 2) l'utilizzo della retribuzione di risultato per remunerare specifici progetti d'interesse aziendale nell'anno di riferimento?

- **Id: 34247**

Preliminarmente è opportuno precisare che la formazione dei fondi aziendali da sempre risponde ad esigenze di trasparenza ed alla necessità di una quantificazione esatta delle risorse disponibili (e quindi dei tetti di spesa) indispensabile per la corretta e produttiva gestione delle aziende.

La corretta gestione dei fondi contrattuali si basa sul principio che le risorse individuate (di anno in anno) debbano essere integralmente spese, nell'anno di competenza, come peraltro, ribadito sin dai contratti del quadriennio 1994-1997. Questo principio, che riafferma la completa sovrapposizione tra risorse individuate e risorse spese, è fondamentale tanto che gli articolati che si sono succeduti nel tempo hanno costruito e riaffermato puntuali disposizioni riguardanti le dinamiche e le procedure di utilizzo delle “eventuali risorse” che, a consuntivo, risultassero presenti nei fondi annualmente definiti e non ancora spese: i cosiddetti “residui”. Esse sono temporaneamente collocate ed utilizzate nel fondo che contiene le risorse annue finalizzate alla retribuzione delle voci che hanno, per definizione, una natura variabile ovvero la retribuzione di risultato, relative al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di origine a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

Va da sé che una caratteristica e conseguenza del principio fondante, certamente non scritta, ma che si desume dalla relazione tra l'obbligo della piena utilizzazione e il vincolo di spesa di voci predefinite, è quella della salvaguardia dei “corretti fini” nel senso che tali fondi non possono essere utilizzati per contribuire al ripiano di un eventuale deficit aziendale (l'acquisto di prestazioni aggiuntive, in quanto finanziato con il bilancio aziendale, rientra ovviamente in questa casistica); questa caratteristica si basa anche sul fatto che detti fondi sono formati da risorse contrattuali a destinazione vincolata e non è quindi consentito l'eventuale utilizzo per altri motivi (compreso il “risparmio” di bilancio).

Posto quanto sopra, il recente CCNL 23.1.2024 con l'art. 74, comma 5, ultimo periodo, precisa che *“La destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a)”*; conseguentemente, le risorse residuali del fondo di risultato derivanti dal mancato pieno raggiungimento degli obiettivi di budget (e quindi residuali e individuate a consuntivo del ciclo della performance) possono essere destinate anche ad altre e diverse finalità stabilite in sede di contrattazione integrativa. Ciò sta a significare che, per logica conseguenza, le sole risorse non utilizzate e ancora disponibili nel fondo di risultato potrebbero

potenzialmente essere destinate in sede aziendale all'anno successivo ed erogate comunque attraverso l'istituto della premialità.

Un dipendente può avvalersi, per più di una volta, della tutela prevista dall'art. 25, comma 10 del CCNL del 16 novembre 2022, in materia di diritto alla conservazione del posto di lavoro, presso l'ente di appartenenza?

- **Id: 34249**

Relativamente alla corretta interpretazione della disciplina contrattuale prevista dall'art. 25, comma 10 del CCNL del 16 novembre 2022, si evidenzia che, ove siano rispettati i presupposti applicativi ivi espressamente indicati, il personale ha diritto di avvalersi della tutela contrattuale del diritto alla conservazione del posto. Nessuna specifica previsione nella richiamata norma, infatti, preclude la possibilità di invocare l'applicazione della tutela per più di una volta nella vita lavorativa di ciascun lavoratore.

Un dipendente che, previo consenso, sia stato esonerato dal periodo di prova ex art. 25, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022 presso l'ente di provenienza (Ente A) qualora, a seguito di vincita di concorso, sia assunto presso un altro ente (Ente B) ha diritto alla tutela contrattuale della conservazione del posto di lavoro prevista dall'art. 25, comma 10 del CCNL del 16.11.2022 presso l'ente A?

- **Id: 34251**

L'art. 25, comma 11 del CCNL del 16.11.2022, in materia di diritto alla conservazione del posto di lavoro, recita testualmente che “la suddetta disciplina non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.” La citata norma fa riferimento ad una fattispecie ben delimitata riconducibile al caso in cui il dipendente, in costanza di perfezionamento del periodo di prova presso un ente (Ente A), prenda servizio in un altro Ente (ente B). In questa ipotesi, l'Ente A non ha alcun obbligo di conservazione del posto, in quanto il periodo di prova non si è perfezionato. La fattispecie riconducibile al quesito è differente poiché il dipendente assunto presso un ente (Ente A) ai sensi dell'art. 25, comma 2 viene esonerato dal periodo di prova avendo prestato il proprio consenso.

In questo secondo caso il dipendente si può avvalere della tutela di cui all'art. 25, comma 10 poiché non c'è alcuna correlazione tra la tutela della conservazione del posto ivi prevista e l'esonero che è stato riconosciuto in fase di reclutamento.

Il tempo necessario a partecipare a corsi di formazione organizzati dall'ente a quale istituto giuridico va imputato? Se la formazione si svolge in località diversa

dalla sede abituale, il tempo di viaggio per raggiungere la destinazione come deve essere considerato?

- **Id: 34253**

In materia occorre richiamare le disposizioni di cui all'art. 55, comma 6 del CCNL del 16 novembre 2022 secondo le quali "il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti". Pertanto, su di un piano generale, qualora l'attività di formazione debba essere svolta fuori della ordinaria sede di servizio, per le diverse fattispecie sottoposte occorrerà fare riferimento alla disciplina di cui all'art. 57 "Trasferta", del medesimo testo contrattuale, ove ne ricorrano i presupposti applicativi espressamente ivi analizzati. Per quanto, in particolare, concerne il c.d. "tempo viaggio", esso non va ordinariamente considerato come "tempo di lavoro". Tuttavia, il comma 3 del richiamato art. 57 prevede alcune prestazioni lavorative per le quali esso può essere considerato "tempo lavoro". Spetta, comunque, ai singoli enti, all'interno della cornice contrattuale, individuare tali prestazioni lavorative.

In caso di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a sei mesi, secondo la vigente disciplina contrattuale, il dipendente ha diritto al riconoscimento dell'indennità cosiddetta "alimentare"?

- **Id: 34255**

Sulla questione si precisa che le disposizioni contenute nell'art. 3, comma 6, ultimo periodo del CCNL del 11.04.2008 che, come noto, prevedevano il riconoscimento di una voce indennitaria pari al 50% della retribuzione, nei casi di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare, sono state disapplicate con l'entrata in vigore delle nuove norme sulla responsabilità disciplinare contenute nel titolo VII del CCNL del 21.05.2018. Si precisa, inoltre, che nella riscrittura del Codice disciplinare, contenuta all'art. 59 del CCNL 21.05.2018 e successivamente al vigente art. 72 del CCNL 16.11.2022, non è contemplata alcuna casistica in cui venga prevista l'erogazione dell'indennità cosiddetta "alimentare".

Qualora la procedura di progressione economica regolata dal CCI 2023, sottoscritto entro l'anno di riferimento, venga bandita a giugno del 2024 ma con decorrenza 1° gennaio 2023, un dipendente che nell'aprile 2024 per effetto di una progressione tra le aree venga inquadrato nell'area superiore può essere beneficiario del differenziale economico della procedura di progressione economica di cui sopra afferente all'area inferiore?

- **Id: 34257**

Con riferimento al quesito in esame, fermo restando quanto già espresso con l'orientamento applicativo CFL 224, si precisa che i requisiti di ammissione alla procedura di progressione economica, relativi al possesso del triennio, di cui all'art. 14, comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022 devono sussistere al momento della decorrenza del beneficio. Pertanto, nel caso di specie, per il calcolo del triennio la fotografia dovrà essere fatta al 1° gennaio 2023 a prescindere dai ritardi nell'espletamento della procedura selettiva in questione.

Qualora, come nella fattispecie evidenziata, la selezione di progressione orizzontale sia avviata successivamente, per quel personale (in possesso dei richiesti requisiti che nel frattempo sia transitato in Area superiore per effetto di progressione tra le Aree) in caso di aggiudicazione e riconoscimento della progressione economica, con effetto 1° gennaio 2024, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 15, comma 3 del medesimo CCNL che, come noto prevede che ove il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova area, il dipendente conservi a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

La tutela contrattuale prevista, in materia di ricostituzione del rapporto di lavoro, dall'art. 26, comma 1 del CCNL del 16 novembre 2022 può essere accordata al dipendente che presenti le dimissioni prima che sia integralmente decorso il periodo di prova?

- **Id: 34259**

Sulla questione si evidenzia 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 dall'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" espressione da interpretarsi, inequivocabilmente, nel senso 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.

È possibile valorizzare, ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 ed 8 del CCNL del 16.11.2022, l'esperienza pregressa che un lavoratore abbia maturato, con un rapporto a tempo determinato, nella medesima area di destinazione?

- **Id: 34261**

Con riferimento alla possibilità di valorizzare, ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022, un'esperienza pregressa a tempo determinato maturata nella medesima area di destinazione si osserva che la richiamata disciplina contrattuale non contempla la fattispecie ipotizzata. Ad ogni buon conto, poiché la *ratio* dell'istituto è quella di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate, si ritiene che l'eventuale esperienza pregressa in area superiore, corrispondente a quella di destinazione, possa essere considerata assorbente di quella nell'area inferiore e, dunque, utile ai fini delle procedure. Si tenga conto, inoltre, che vige un principio generale contenuto nell'art. 61, comma 7 del CCNL del 16.11.2022 ai sensi del quale “7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente anche presso altri Enti con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali”.

Un dipendente con incarico di EQ impiegato, come docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, ai sensi dell'art. 55, comma 8 del CCNL del 16.11.2022 può percepire un incentivo economico? Come deve essere finanziato l'onere?

- **Id: 34263**

Relativamente alla questione, si precisa che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. af) del CCNL del 16.11.2022, possono essere individuati, in sede di contrattazione integrativa, i criteri per l'individuazione degli incentivi economici da riconoscere a tutto il personale utilizzato in attività di docenza, ad eccezione dei dipendenti titolari di incarico di EQ, secondo la disciplina espressamente prevista dall'art. 55, comma 8 del medesimo CCNL.

Per il personale con incarico di EQ, in assenza di un richiamo esplicito all'art. 55, comma 8, quale compenso a se stante, tra i compensi aggiuntivi elencati nell'art. 20, è opinione della scrivente Agenzia che l'erogazione degli incentivi economici, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa ex art. 7, comma 4, lett. af), possa trovare applicazione, ma con finanziamento degli oneri a carico delle risorse destinate a tali incarichi, attraverso l'istituto della retribuzione di risultato.

Ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022 i giorni di assenza imputabili a malattia, permessi retribuiti, congedi per maternità devono essere conteggiati come presenza o assenza in servizio?

- **Id: 34265**

Con riferimento al quesito in esame, nel ricordare che, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. f), del CCNL 16.11.2022 i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per le specifiche responsabilità sono rimessi alla sede della contrattazione integrativa, in via generale è orientamento dell'Agenzia che, anche per questa voce indennitaria, debba farsi riferimento al principio secondo il quale è necessario sussista sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività lavorativa e quantificazione dell'emolumento ad essa connesso. Rimane, comunque, in capo alla contrattazione integrativa un margine di valutazione per l'individuazione delle modalità di decurtazione della indennità in parola, in relazione alle diverse tipologie di assenza, tenuto conto delle responsabilità connesse.

Come deve essere interpretata l'espressione "disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme" utilizzata nell'art. 26 del CCNL dell'area Funzioni Locali del 16.7.2024, in materia di welfare integrativo? In particolare, si chiede di sapere se l'espressione "precedenti norme" includa anche norme di legge emanate tra il 18/12/2020 (data di entrata in vigore del CCNL 2016-2018 e della previgente disciplina in materia di welfare) e il 16/7/2024 (data di sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021 e della nuova disposizione regolante la materia del welfare)?

- **Id: 34267**

Senza entrare nel merito della sfera di competenza legislativa in materia di welfare e, quindi, sulla competenza della Regione a disciplinare tale materia in base al vigente riparto di competenze tra stato e regioni stabilito in Costituzione, si ritiene che la corretta lettura della disposizione in esame, contenuta all'art. 26 del CCNL dell'area FL 16.07.2024, porti – in via generale - ad ammettere che il finanziamento delle misure di welfare possa derivare anche da "precedenti" norme che abbiano destinato a tali finalità apposite risorse, ove per "precedenti norme", debba farsi riferimento a quelle disposizioni normative entrate in vigore in data anteriore alla sottoscrizione del CCNL, pertanto, anche a quelle intercorrenti tra il 18.12.2020 e il 16.07.2024.