

**È possibile attribuire il buono pasto al dirigente che effettua lavoro agile secondo la disciplina indicata dagli artt. 10 e 11 del CCNL Area Funzioni Centrali del 16/11/2023?**

- **Id: 35008**

Le diverse modalità di prestazione del lavoro a distanza previste in via generale per i dipendenti pubblici sono di tre tipologie:

- 1) lavoro agile, che si caratterizza per l'assenza di precisi vincoli di luogo e di tempo;
- 2) lavoro da remoto, che si caratterizza per la presenza di precisi vincoli di luogo e di tempo;
- 3) telelavoro, che si caratterizza per la presenza di vincoli di luogo e l'assenza di precisi vincoli di tempo.

Il CCNL Area Funzioni Centrali ha previsto per il personale dirigente soltanto la modalità di cui al punto 1) e, pertanto, data l'assenza di precisi vincoli di tempo che non permette di avere un parametro temporale con cui calcolare l'esatta durata giornaliera della prestazione lavorativa, non è praticabile l'attribuzione del buono pasto ai dirigenti che svolgano la propria attività a distanza.

Area/Comparto

- **Area funzioni centrali** Dirigenti funzioni centrali

Argomento

- Buono pasto

Data pubblicazione

09 Luglio 2025

**Per il calcolo dei tre anni di servizio ai fini della determinazione del numero di giorni di ferie spettanti occorre tenere conto di tutti i precedenti rapporti di lavoro avuti dal dipendente, anche a tempo determinato, presso altre amministrazioni pubbliche, oppure bisogna calcolare i tre anni di servizio dalla data di assunzione presso la singola amministrazione ove il dipendente sia stato assunto a tempo indeterminato?**

- **Id: 35050**

L'art. 21 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27/01/2025 non fa alcuna distinzione circa i rapporti di lavoro – a tempo determinato o indeterminato – da considerare utili ai fini del riconoscimento dell'incremento del numero di giorni di ferie spettanti dopo 3 anni di servizio e, anzi, l'art. 55, comma 1, lett. a) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, che disciplina il trattamento economico normativo del personale con contratto di lavoro a tempo determinato, chiarisce che *“le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione...; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 28,*

commi 2 e 3 [oggi articolo 21 citato] a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni".

**I tre anni per la maturazione dei giorni di ferie per intero, si conteggiano a partire dalla data di assunzione, oppure si deve tener conto dell'anno solare di assunzione?**

- **Id: 35052**

I primi tre anni di servizio presso una pubblica amministrazione, previsti dal comma 5 dell'art. 21 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27/01/2025, utili al fine dell'incremento dei giorni di ferie, sono da considerarsi "di calendario". Nel primo anno si maturano le ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati mentre nel terzo anno, ove non coincida con l'anno solare, occorrerà fare un riproporzionamento, per dare avvio al nuovo computo delle ferie, che sarà portato a regime dall'anno successivo.

**Qual è la corretta applicazione dell'art. 17, comma 8 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025, in ordine al diritto all'incarico di posizione organizzativa o professionale?**

- **Id: 35054**

L'art. 17 comma 8 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025, in un'ottica generale di valorizzazione del capitale umano oggi presente nelle amministrazioni ed al fine di riconoscere il maggior impegno richiesto ai dipendenti cui viene conferito un incarico di posizione organizzativa e professionale rispetto ai restanti Funzionari inquadrati nella medesima area, ha introdotto il diritto al conferimento di un incarico per il Funzionario che, a seguito di successive riassegnazioni, ricopra un incarico di posizione organizzativa o professionale per più di 8 anni anche non consecutivi ed anche laddove l'incarico ricoperto avesse oggetti diversi nel tempo.

Va precisato che il lavoratore matura il diritto al conferimento di un incarico e non al conferimento dell'incarico in godimento.

Tale diritto viene meno laddove l'incarico sia stato revocato con atto scritto e motivato a seguito di: inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento; intervenuti mutamenti organizzativi; valutazione negativa; violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

Il riferimento agli intervenuti mutamenti organizzativi si deve intendere nel senso che, qualora a seguito di tali riorganizzazioni il numero di incarichi di posizione organizzativa disponibili sia inferiore alla platea degli aventi diritto indicati nel comma 8, qualcuno di essi rimarrà privo di incarico. Cionondimeno, ove in seguito il numero degli incarichi di posizione organizzativa tornasse ad essere corrispondente o maggiore del numero degli aventi diritto indicati nel comma 8, coloro che non lo avessero ricevuto per i motivi sopra indicati, mantenendo il diritto al conferimento, potranno concorrere, con priorità, alle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

Area/Comparto

- **Comparto funzioni centrali**

Argomento

- Classificazione professionale
- Posizioni organizzative

Data pubblicazione

09 Luglio 2025

**Qual è la procedura da utilizzare per conferire l'incarico di posizione organizzativa o professionale nei casi di cui all'art. 17, comma 8 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025**

- **Id: 35056**

Le modalità procedurali connesse al conferimento degli incarichi di posizione organizzativa o professionale ai funzionari che per più di otto anni sono stati titolari di PO, trattandosi di materia relativa alla gestione, sono rimesse all'autonomia del datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal secondo capoverso del comma 1 del citato art. 17 e cioè che *l'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, le posizioni organizzative e professionali che si rendono disponibili, acquisisce le disponibilità dei Funzionari interessati e le valuta sulla base dei criteri di selezione definiti previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto) che sono riportati nell'avviso.*

**Da quale data decorre il conteggio degli otto anni necessari alla maturazione del diritto all'incarico di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 8 del CCNL Funzioni centrali del 27.1.2025?**

- **Id: 35058**

L'art. 17, comma 8, del CCNL comparto Funzioni centrali del 27.01.2025 prevede che *"Il dipendente che, a seguito di successive riassegnazioni, ricopra uno o più incarichi di posizione organizzativa o professionale per più di 8 anni anche non consecutivi ha diritto al conferimento di un incarico di posizione organizzativa. Il diritto all'incarico non si applica ove si verifichi una delle fattispecie di cui al comma 5. La disciplina del presente articolo si applica a partire dagli incarichi conferiti successivamente all'entrata in vigore del presente contratto."* In particolare, con riferimento alla decorrenza del conteggio degli otto anni, va precisato che la previsione contrattuale va letta nel senso che si considerano utili solo gli incarichi conferiti a far data dal 28 gennaio 2025, dalla quale data inizierà a decorrere il tempo di maturazione del diritto al conferimento dell'incarico e cioè il conteggio degli otto anni anche non consecutivi di titolarità di posizione organizzativa. Si veda a tale proposito anche l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'art. 17, comma 8, terzo periodo, del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025, siglata il 3 giugno 2025 e concernente la decorrenza della disciplina del diritto all'incarico di posizione organizzativa.

**Con riferimento alle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 16 del CCNL comparto Funzioni centrali del 27.1.2025, è possibile suddividere in gruppi la platea dei dipendenti aventi diritto all'interno di ogni area, sulla base del numero dei differenziali stipendiali già attribuiti?**

- **Id: 35060**

Il sistema di classificazione introdotto dal CCNL comparto Funzioni Centrali del 9.5.2022 è articolato in 4 aree, all'interno delle quali si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione.

Per rafforzare tale concetto, all'interno delle Aree sono state eliminate le diverse posizioni economiche, riconducendo il percorso di crescita economica all'attribuzione di differenziali stipendiali il cui importo è unico per area.

L'art. 16 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.01.2025 stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. L'assenza di ulteriori indicazioni, unitamente al fatto che al comma 2, lett. d), del medesimo articolo viene precisato che *"i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, [...]"* evidenzia che le procedure devono essere definite per area senza alcuna ulteriore suddivisione dei dipendenti in gruppi sulla base del numero dei differenziali stipendiali già attribuiti agli stessi.

Il quadro sopra delineato non è derogabile in sede di contrattazione collettiva integrativa atteso che il medesimo art. 16, al comma 2, demanda a quest'ultima solo gli aspetti di cui alla lett. d) punto 3, lett. e), lett. f) e lett. g).

Area/Comparto

- **Comparto funzioni centrali**

Argomento

- Classificazione professionale
- Progressioni economiche

Data pubblicazione

09 Luglio 2025

**Nell'ambito della trasferta, il tempo di viaggio impiegato per raggiungere la sede della missione, anche se nella stessa giornata non venga svolta alcuna attività lavorativa in senso stretto ma si effettui solo lo spostamento può essere considerato orario di lavoro e portato ad incremento delle ore di prestazione aggiuntiva confluite nella banca delle ore?**

- **Id: 35062**

L'istituto della trasferta, disciplinato dall'art. 82 del CCNL del 12.2.2018 prevede che al personale - oltre alla normale retribuzione - compete anche il rimborso delle spese effettivamente sostenute di viaggio, di trasporto e di pernottamento nonché quello relativo alla consumazione dei pasti, graduando quest'ultimo a seconda della durata della trasferta da effettuare (comma 1, dalla lett. a) alla lett. f)).

Il comma 2, infine, stabilisce che solo per il personale autista si considera attività lavorativa *“anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo”*. Nel successivo comma 3, tuttavia, il Contratto Collettivo lascia alle Amministrazioni la libertà di prevedere e regolamentare (nei modi di cui al comma 11) eventuali altre categorie di lavoratori per i quali il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa *“per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all’istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore”*.

Fatti salvi i casi di cui sopra, il tempo di viaggio non può essere equiparato all’effettiva prestazione di attività lavorativa, ai fini del riconoscimento dei riposi o compensi e, pertanto, tali ore di viaggio finalizzate allo svolgimento della missione, non possono essere tenute in considerazione ai fini dell’inserimento delle stesse nella banca delle ore.

**Nel caso in cui, a seguito di certificazione di inidoneità alle mansioni, venga modificato il profilo professionale ad una unità di personale appartenente ai profili educativo-scolastici, le indennità professionali, di cui all’art. 37, comma 1, lett. c) e d), CCNL Regioni e Autonomie Locali 06.07.1995, vanno mantenute?**

- **Id: 35064**

Con riferimento al quesito relativo alla corresponsione delle indennità spettanti al personale educativo e scolastico a seguito di un giudizio di inidoneità alle mansioni del profilo di appartenenza, in aderenza ai contenuti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota acquisita al prot. n. 27598/24, si ritiene che, nei casi di specie, operi il DPR n. 171/2011, come si evince dal combinato disposto dei commi 5 e 8, dell’art. 48 rubricato *“Malattia”*, del CCNL 16.11.2022.

La disposizione del citato DPR cui riferirsi è l’art. 7, comma 4, in cui è precisato che: *“Se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all’area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico”*.

**Come devono essere calcolati i termini del preavviso? Possono essere calcolati con riferimento alla data in cui il dipendente formalizzi le proprie dimissioni, anche se comunicata con largo anticipo rispetto alla data di risoluzione del rapporto?**

- **Id: 35066**

I termini del preavviso, secondo una corretta interpretazione dell’art. 12 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 9.5.2006, devono essere calcolati con riferimento alla data in cui il rapporto di lavoro deve considerarsi risolto. A nulla rileva che la comunicazione delle dimissioni intervenga con largo anticipo. Il calcolo deve, comunque, tener conto dei giorni di assenza legittimamente previsti dal CCNL (ferie, permessi retribuiti) che il lavoratore ha diritto a fruire. Si ricorda, altresì che, secondo la richiamata disciplina il

preavviso deve essere lavorato, fatta salva la previsione contenuta nel comma 4 del richiamato articolo che prevede la facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza il rispetto dei termini dello stesso. In tal caso non si applicano le previsioni del precedente comma 4 che regolano gli effetti economici collegati all'indennità di mancato preavviso.

**Il personale, inquadrato nei profili tecnici e amministrativi degli uffici competenti in materia di viabilità, che abbia superato l'apposito esame di qualificazione e che svolga attività di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, può essere ricondotto all'area della vigilanza e, pertanto, essere destinatario della indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) secondo periodo del CCNL del 06/07/1995?**

- **Id: 35068**

Sulla tematica in oggetto è orientamento consolidato di questa Agenzia che la medesima indennità possa essere riconosciuta esclusivamente al personale della "polizia locale", senza alcuna possibilità di interpretazioni estensive. Infatti, come chiaramente indicato all'art. 95 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, tutto il Titolo VI, rubricato "Sezione per la Polizia Locale", in cui è inserita la norma relativa all'incremento della indennità di vigilanza (art. 99), si applica esclusivamente a tale personale. Al riguardo, si precisa che l'identificazione del suddetto personale sia da rinvenire nella legge quadro sulla Polizia Locale di cui alla L. 65/1986 e ss.mm.ii.

**Un dipendente viene utilizzato a tempo parziale presso due enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022; allo stesso può essere corrisposta la maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita (per un importo non superiore al 30% della stessa) ove il dipendente sia titolare di un incarico di E.Q. solo presso l'ente utilizzatore?**

- **Id: 35070**

Relativamente al quesito sottoposto, si evidenzia che la disciplina sul trattamento economico contenuta nell'art. 23, comma 5 del CCNL del 16.11.2022 fa riferimento esclusivamente a fattispecie in cui il dipendente sia titolare di incarico di EQ sia presso l'ente di provenienza che presso l'ente utilizzatore. Al terzo alinea della previsione consente, difatti " *al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro*" all'ente utilizzatore di " *corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2*". Pertanto, la disposizione può trovare applicazione esclusivamente nelle ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di incarico di E.Q. presso entrambi gli enti.

**L'assegno personale riassorbibile di cui all'art. 15, comma 3 del CCNL del 16.11.2022 rientra nella base di calcolo utile ai fini della quantificazione del compenso per lavoro straordinario?**

- **Id: 35072**

Ai fini della corretta quantificazione dei compensi per prestazione straordinaria di lavoro, occorre fare riferimento all'art. 32, comma 4 del CCNL del 16 11.2022 che, nell'individuare, la misura oraria dei

compensi per lavoro straordinario richiama la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del medesimo CCNL incrementata del rateo della tredicesima mensilità. La citata norma cita espressamente la retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dai differenziali stipendiali, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art.29, comma 4, del CCNL del 22.01.2004, nonché dagli altri assegni personali riassorbibili di cui all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le Aree).

**Gli incentivi per funzioni tecniche possono essere riconosciuti al personale titolare di incarico di E.Q? Ed inoltre, sono cumulabili anche con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022?**

- **Id: 35075**

La disciplina contrattuale non prevede forme di incumulabilità tra l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, e l'incentivo per funzioni tecniche e neppure con la retribuzione di posizione e di risultato degli EQ. Con riferimento, in particolare, a quest'ultima fattispecie, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022, gli incentivi per funzioni tecniche sono esplicitamente annoverati tra i compensi aggiuntivi che possono essere erogati al personale incaricato di EQ. Per completezza, si precisa, inoltre, che tra le materie di contrattazione integrativa, all'art. 7 comma 4 lett. J) del CCL 16.11.2022 del comparto FL è stata prevista la possibilità di introdurre nel CCI una clausola che preveda *“la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ”*

**Come deve essere interpretato l'art. 26, comma 3 del CCNL del CCNL del 16 novembre 2022 in relazione al trattamento economico spettante al lavoratore che si sia avvalso dell'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro? il trattamento economico da quantificare deve ricomprendere anche il riconoscimento del c.d. “differenziale stipendiale acquisito” ove siano state riconosciute delle progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) o dei differenziali stipendiali in data antecedente alle dimissioni?**

- **Id: 35077**

Sulla questione si evidenzia che il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche acquisite, sia in applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018 sia per effetto della disciplina introdotta dall'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, sono parte integrante del trattamento economico del dipendente e, come si evince dalla formulazione letterale del citato comma 3 dell'art. 26, ove la richiesta di ricostituzione del rapporto venga accolta, al lavoratore dovrà essere attribuito *“il trattamento economico corrispondente alla categoria/area, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro”* comprendendo in tale dizione anche i differenziali stipendiali.

**L'indennità di funzione, disciplinata dall'art. 97 del CCNL del 16.11.2022, può essere attribuita solo nel caso in cui sia stato riconosciuto uno specifico incarico?**

- **Id: 35079**

Sulla questione si evidenzia che la disciplina contrattuale di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022, dedicata all'"Indennità di Funzione" per il personale della Polizia Locale, non lega espressamente il riconoscimento di detta indennità all'attribuzione di uno specifico incarico facendo, invece, riferimento, esclusivamente al grado rivestito ed alle connesse responsabilità. L'erogazione di detta indennità è di certo subordinata all'individuazione, in sede di contrattazione integrativa, ex art. 7, comma 4 lett. w) del medesimo CCNL, dei valori e dei criteri per il riconoscimento della stessa in funzione dei gradi rivestiti e delle connesse responsabilità, le quali dovranno comunque desumersi da atti formali secondo i rispettivi ordinamenti.

**Quale' la procedura prevista dal ccnl per incrementare le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato a favore del personale titolare di incarico di e.q.?**

- **Id: 35081**

Il CCNL 16.11.2022 ha previsto che le risorse destinate agli EQ siano autonomamente decise dagli enti al di fuori del Fondo risorse decentrate. Nella decisione relativa all'entità delle risorse da stanziare, gli enti devono però rispettare il limite posto dall'art. dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, complessivamente per l'ente. Inoltre, gli enti destinatari dell'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025 e dell'art. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, potranno altresì tenere conto, nell'applicazione della disciplina sul limite, di tali più recenti disposizioni, che hanno attenuato o derogato la rigidità del limite. Nei casi in cui, l'osservanza del limite implichi la riduzione del Fondo risorse decentrate, il contratto collettivo sopra citato ha previsto, all'art. 7, comma 4 lett u), che la relativa decisione, in ordine alla suddetta riduzione, sia assunta in sede di contrattazione integrativa.

**Eventuali risorse residue derivanti da un mancato pieno utilizzo di risorse stabili possono incrementare solo il fondo dell'anno successivo o di fatto, se non utilizzate, anche gli anni a seguire?**

- **Id: 35083**

Dalla formulazione letterale dell'art. 80 comma 1, ultimo periodo, del CCNL 16.11.2022, ai sensi della quale *"Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile"*, si evince che le risorse di parte stabile non interamente utilizzate sono rese disponibili, a titolo di risorse variabile, nell'anno successivo e ove non utilizzate, possono esserlo anche in anni successivi rispetto all'anno in cui si è determinato il mancato utilizzo. Ovviamente, anche laddove l'utilizzo sia effettuato in anni successivi, esse conservano la natura di "risorse una tantum", cioè utilizzabili per un solo anno.

**Al personale che presta attività in giornata di riposo settimanale deve essere riconosciuto, in ogni caso, il riposo compensativo?**

- **Id: 35085**

In applicazione dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001, in tutti i casi in cui il personale è chiamato a prestare attività lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale deve essergli riconosciuta una giornata di riposo compensativo di durata equivalente alla durata oraria della prestazione lavorativa svolta.

Congiuntamente al riposo compensativo, al lavoratore deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b (il riferimento è al vigente art.74, comma 2, lett.b) del CCNL del 16.11.2022). Attraverso il riferimento alla retribuzione oraria, si precisa, le parti hanno inteso chiarire che ai fini della retribuzione spettante per lavoro svolto nel giorno di riposo settimanale, occorre prendere in considerazione e remunerare solo le ore di effettiva prestazione lavorativa resa in tale giorno.

### **Come deve essere considerata la giornata lavorativa resa nella festività del Santo Patrono?**

- **Id: 35087**

L'eventuale prestazione lavorativa effettuata da un dipendente, occasionalmente, nella giornata festiva correlata alla ricorrenza del Santo Patrono, deve essere trattata secondo la previsione dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001, relativa alla disciplina del "giorno festivo infrasettimanale", ai sensi del quale l'attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Diversamente, nei confronti del personale turnista che svolge il proprio ordinario lavoro settimanale in turno nella giornata festiva infrasettimanale correlata alla festività del Santo Patrono, troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL del 16.11.2022, con il riconoscimento della maggiorazione oraria del 100% della retribuzione oppure, in alternativa, ove sia stato previsto in sede di contrattazione integrativa, il dipendente potrà optare per la fruizione di un numero equivalente di ore di riposo compensativo.

### **La disciplina di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001, può essere applicata anche al personale turnista?**

- **Id: 35089**

La disciplina dell'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001, può trovare applicazione anche nei confronti del personale turnista quando questo, in via eccezionale sia chiamato a lavorare, in aggiunta alla propria ordinaria prestazione resa secondo i turni assegnati, nella propria giornata di riposo settimanale, non fruendo quindi – parzialmente o totalmente – dello stesso,. In questa fattispecie, evidentemente, il dipendente non ha diritto a percepire l'indennità di turno, ma, in applicazione della richiamata norma contrattuale, alla maggiorazione del 50% del compenso per le ore lavorate ed equivalente riposo compensativo.

**Con quali risorse deve essere finanziato il pagamento del compenso previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001 per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale?**

- **Id: 35091**

Per il finanziamento del compenso spettante per prestazione lavorativa svolta nel giorno destinato al riposo settimanale occorre utilizzare le risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

Lo prevede espressamente l'art. 80, comma 2, lett. d) del medesimo CCNL che individua, tra le possibili forme di utilizzo delle risorse del Fondo rese annualmente disponibili, *"l'indennità di turno, l'indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000"*.

**Il cd "galleggiamento" dei segretari rientra nel concetto di retribuzione ai fini della retribuzione aggiuntiva per segreterie convenzionate?**

- **Id: 35108**

Il nuovo CCNL dell'area FL, siglato in data 16.07.2024, Sezione Segretari comunali e provinciali, all'art. 60, comma 5, prescrive che: *"5. Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione."*. Dalla formulazione letterale, si evince chiaramente che la remunerazione del galleggiamento non costituisce una voce a parte, essendo invece parte integrante della stessa retribuzione di posizione, che non può essere inferiore a quella più alta dei dirigenti o incaricati di EQ negli enti senza la dirigenza. Infatti, l'art. 50, comma 1, dello stesso CCNL, nel determinare la struttura della retribuzione del Segretario, stabilisce che; *"1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci:*

1. *a) trattamento stipendiale;*
2. *b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;*
3. *c) retribuzione di posizione;*
4. *d) maturato economico annuo, ove spettante;*
5. *e) retribuzione di risultato, ove spettante;*
6. *f) diritti di segreteria, ove spettanti in base alle vigenti disposizioni di legge in materia;*
7. *g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante;*
8. *h) indennità di reggenza o supplenza ove spettante, per gli incarichi di cui all'art. 62; i) altri compensi previsti da norme di legge."*

Come si vede, il c.d. "galleggiamento" non costituisce una voce a parte, essendo invece parte costitutiva della retribuzione di posizione di cui alla lett. c). L'art. 63, poi, al comma 1, dispone: *"1. Al segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d)."*, ove il richiamo

alla lett. c) non può che essere alla retribuzione di posizione dovuta, cioè, nel caso di specie, anche alla eventuale quota derivante dal “galleggiamento”.