

Con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale del CCNL 16.11.2022, la specifica indennità riconosciuta alle categorie A e B1, prevista dall'art. 70 septies del CCNL del 21 maggio 2018, a chi spetta?

• **Id: 35266**

Precedente ID: CFL196

Per dare una risposta esaustiva è necessario fare un distinguo tra personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° di aprile 2023) e personale assunto dopo tale data.

Personale già in servizio alla data del 1° di aprile 2023:

- la specifica indennità di cui all'art. 70 septies del CCNL del 21 maggio 2018 continuerà ad essere riconosciuta, anche dopo l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1° aprile 2023), a tutti i soggetti legittimati a riceverla, in quanto inquadrati (entro il 31 marzo 2023) in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, a prescindere dalla trasposizione automatica che avverrà in Area Operatori o Operatori Esperti dal 1° di aprile.

Personale assunto dal 1° di aprile 2023:

- la specifica indennità di cui all'art. 70 septies del CCNL del 21 maggio 2018 sarà riconosciuta a favore del personale che verrà assunto dopo l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023) ascritto all'Area Operatori.

In caso di progressione tra le aree, oltre le ferie maturate e non godute è possibile dare continuità ai permessi e alla banca delle ore?

• **Id: 35268**

Precedente ID: CFL247

L'unica previsione contrattuale che preveda che non ci sia una soluzione di continuità tra la posizione nell'area originaria e quella nell'area nuova, per effetto della progressione, è contenuta all'art. 15 comma 2 del CCNL 16.11.2022 ai sensi del quale: *“In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel*

Fondo risorse decentrate.”, ragione per cui solo in questi casi al dipendente potrà essere garantita la continuità degli istituti rispetto alla precedente area.

Possibile fruire il permesso di cui all’art. 33 della L. 104/92 per frazioni di ora?

• **Id: 35270**

Precedente ID: CFL213

La disciplina dell’istituto in esame è contenuta all’art. 33 del CCNL 21.05.2018 che si limita a prevedere, nel comma 1, che tali permessi possono essere utilizzati ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Atteso che nel nuovo CCNL del 16.11.2022, sia per i permessi orari di cui all’art. 41, per particolari motivi personali o familiari, che per i permessi, di cui all’art. 44, per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche, è stata introdotta la possibilità della fruizione degli stessi per frazioni di ora solo dopo la prima ora, si ritiene che tale modalità di fruizione possa essere estesa anche al permesso orario in oggetto.

La dichiarazione congiunta n.2 del CCNL 5.10.2001, concernente la possibilità dell’ente di rinunciare all’indennità in caso di mancato preavviso a seguito di dimissioni del dipendente presentate per assumere presso altra amministrazione a seguito di concorso pubblico, può considerarsi applicabile a fattispecie intervenute dopo la stipulazione del CCNL del 9.5.2006, che ha definito una nuova disciplina dell’istituto del preavviso (art.12) e che non contiene alcuna analoga dichiarazione congiunta in materia?

• **Id: 35272**

Precedente ID: Ral 1876

Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile precisare quanto segue: a) la dichiarazione congiunta n. 2, allegata al CCNL del 5.10.2001, non incide in alcun modo direttamente sulla disciplina del preavviso (in senso limitativo o impeditivo), né del resto avrebbe potuto farlo, non essendo, tecnicamente, una clausola del CCNL; b) la suddetta dichiarazione congiunta n. 2 si è limitata solo a suggerire agli enti uno dei casi (ma non il solo) in cui è possibile valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso; c) proprio perché essa rappresenta solo un mero auspicio delle parti negoziali ad un determinato comportamento del datore di lavoro pubblico, senza alcun profilo di precettività o vincolatività (ogni valutazione è rimessa sempre al singolo ente: “Le parti

ritengono che gli enti possono valutare”), si ritiene che essa, essendo legata sostanzialmente alla disciplina del preavviso possa ritenersi ancora attuale, pure in presenza della nuova regolamentazione dell’istituto del preavviso, contenuta nell’art.12 del CCNL del 9-5-2006. Infatti, questa nulla ha innovato in ordine allo specifico punto della possibile rinuncia da parte del datore di lavoro al preavviso, cui la dichiarazione congiunta si collega, sia pure solo nei termini sopra descritti.