

ARAN 28/03/2023
CFL 216

[Comparti](#) > [Funzioni Locali](#) > Relazioni sindacali

La nuova disciplina dell'Organismo Paritetico per l'innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL siglato il 16.11.2022, prevede la costituzione di detto organismo negli enti con più di 70 dipendenti. Per il computo di tale numero si deve tenere conto della dotazione organica teorica o di quella di fatto?

Si ritiene che, al fine di standardizzare il computo di tale soglia (70 dipendenti), oltre alla quale scatta l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico dell'Innovazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del nuovo CCNL 16.11.2022, il criterio utilizzabile, non sia tanto quello della dotazione organica teorica, quanto quello della dotazione organica di fatto, calcolata con gli stessi criteri utilizzati per la compilazione delle Tabelle 1 e 2 del Conto annuale, come disciplinate dalle Circolari del Ministero Economie e Finanze.

In particolare, si ritiene che:

- 1) il computo della consistenza di personale - analogamente a quanto avviene per la tabella 1 del conto annuale - vada effettuato al 31/12 di ciascun anno; nel caso in cui si rilevi il superamento della soglia di 70 unità, l'OPI andrà costituito entro un ragionevole lasso di tempo, al fine di garantirne l'operatività per tutto l'anno successivo;
- 2) tale computo vada effettuato sommando le unità di personale della [tabella 1](#) di conto annuale, con riferimento al solo personale ricompreso nel campo di applicazione del CCNL (quindi, con esclusione dei dirigenti e del personale contrattista) con le unità, in anni/persona, del personale destinatario del CCNL con contratto a tempo determinato, di formazione e lavoro e di somministrazione, desumibili dalla tabella 2; dal conteggio delle unità di [tabella 2](#) sono esclusi gli LSU/LPU/ASU, i dirigenti a tempo determinato e l'eventuale personale contrattista in quanto non rientranti nel campo di applicazione del CCNL.

ARAN 28/03/2023
CFL 215

[Comparti](#) > [Funzioni Locali](#) > Nuovo fondo risorse decentrate

Come deve essere calcolata la voce variabile di costituzione del Fondo risorse decentrate relativa ai risparmi dello straordinario dell'anno precedente?

All'art. 79, comma 2, lett. d) del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, tra le voci di alimentazione del Fondo risorse decentrate, è stata confermata quella relativa alle eventuali somme residue, dell'anno precedente, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.

La clausola precisa che si tratta di "somme residue" e che esse vanno "accertate a consuntivo". Pertanto, l'incremento variabile del Fondo di un dato anno sarà costituito dall'importo che residua dal budget destinato allo straordinario nell'anno precedente. Ad esempio se, a fronte di un budget dello straordinario nell'anno "n-1" pari a 100 risultano corrisposti e pagati per tutto l'anno compensi per lavoro straordinario pari a 90, la somma residua di 10 costituisce incremento del Fondo di parte variabile nell'anno "n", ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d).

ARAN 28/03/2023
CFL 214

[Comparti](#) > [Funzioni Locali](#) > Ferie e festività

Il personale assunto da un Comune, ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, come matura le ferie?

L'art.1, comma 557, della legge n.311 del 2004, come noto, consente alle amministrazioni ivi espressamente richiamate di utilizzare "l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".

La disposizione detta una deroga al principio di unicità del rapporto di lavoro a tempo pieno nella Pubblica amministrazione espresso dall'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001. Si sarebbe inteso così permettere ai dipendenti degli Enti locali di svolgere, previa autorizzazione, attività lavorativa a favore di altri Enti locali di piccole dimensioni, non solo se titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 1, comma 58-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, ma anche se titolari di un rapporto di lavoro a tempo pieno. Gli orientamenti giurisprudenziali, in materia, sono unanimi nel sostenere che se l'ente decide di utilizzare autonomamente le prestazioni di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi necessariamente all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, e che, qualora si opti per una fattispecie di rapporto di lavoro subordinato, non può che applicarsi la disciplina normo-economica prevista dal CCNL del comparto di riferimento, nel caso di specie, quello delle Funzioni Locali. **Pertanto, se trattasi di un rapporto di lavoro subordinato, le ferie verranno maturare in proporzione secondo la disciplina oggi contenuta all'art. 38 del CCNL 16.11.2022.**

ARAN 28/03/2023
CFL 213

[Comparti](#) > [Funzioni Locali](#) > Permessi per motivi personali o familiari e altri permessi retribuiti
È possibile fruire il permesso di cui all'art. 33 della L. 104/92 per frazioni di ora?

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 famigliari, 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.**

ARAN 28/03/2023
CFL 212

Comparti > Funzioni Locali > Permessi per motivi personali o familiari e altri permessi retribuiti
L'art. 46 del CCNL 16.11.2022 comparto Funzioni Locali ammette la concessione dei permessi delle 150 ore per studio anche per la frequenza di lezioni in modalità telematica. Il beneficio può essere concesso anche per la frequenza di lezioni registrate e, pertanto, in modalità asincrona?

Con riferimento alla fruizione dei permessi per studio per la frequenza di corsi in modalità telematica, di cui all'art. 46 del CCNL 16.11.2022, premesso che:

- la fruizione deve avvenire nel rispetto delle condizioni fissate dalle clausole contrattuali (comma 9, art. 46), per cui essa risulta subordinata alla presentazione della documentazione relativa all'iscrizione ed agli esami sostenuti, anche se con esito negativo, nonché all'attestazione della partecipazione del dipendente alle lezioni durante l'orario di lavoro;
- la fruizione degli stessi deve essere caratterizzata, come in generale per le altre tipologie di permesso, dalla necessaria coincidenza con l'orario di lavoro della causa giustificativa dell'assenza, non ascrivibile a scelte discrezionali del dipendente.

È orientamento consolidato di questa Agenzia ammettere la fruizione dei suddetti permessi soltanto se la partecipazione, in modalità telematica, avviene in modalità sincrona, con l'esclusione delle modalità asincrone, ossia, l'esclusione della partecipazione a lezione registrate.

ARAN 28/03/2023
CFL 211

Comparti > Funzioni Locali > Nuovo fondo risorse decentrate

L'incremento di natura variabile previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022 ha natura di una tantum, valevole solo per il 2022 o può essere reiterato negli anni successivi?

Come si evince dalla formulazione letterale della disposizione, l'incremento di natura variabile previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022 decorre dal 2022, in attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022); **pertanto, tale incremento può essere deciso dagli enti anche negli anni successivi, fino alla misura massima prevista, in relazione alle disponibilità di bilancio.**

ARAN 28/03/2023
CFL 210

Comparti > Funzioni Locali > Nuovo fondo risorse decentrate

Con riferimento all'inquadramento del personale assunto da graduatorie relative a procedure concorsuali, per la copertura di posti di cat. B3, bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento (ex art. 13 comma 5 del CCNL 16.11.2022), qualora la spesa per l'assunzione in B3 fosse già interamente allocata in Bilancio è possibile riconoscere all'assunto, ancorché dopo il 1° di aprile 2023, il differenziale B3-B1?

Si ritiene che in caso di assunzione da graduatorie di cat. B3, relative a procedure bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, **sia possibile riconoscere al personale assunto dopo il 1° di aprile 2023, il differenziale B3-B1 solo nella seguente e circoscritta casistica:**

- 1) assunzione, dopo il 1° aprile 2023, a seguito di procedure concorsuali bandite prima di tale data per profili con accesso in B3;
- 2) sulla base di una pianificazione delle assunzioni adottata prima della suddetta data, nella quale sia stata decisa l'assunzione di profili con accesso in B3;
- 3) contestuale ed integrale copertura finanziaria delle suddette assunzioni nel bilancio dell'anno 2023, calcolata in base al costo di un B3.

Nel suddetto caso, stante la previsione di cui all'art. 79, comma 1 bis del CCNL 16.11.2022, si ritiene che l'ente dovrà acquisire nel fondo risorse decentrate le risorse, già a carico del bilancio 2023, corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1, conseguentemente ed in continuità con quanto già espresso in occasione dell'accorpamento della categoria D con il CCNL 21.05.2018, si ritiene possibile, in tale particolare caso, riconoscere al personale – ancorché assunto dopo il 1° aprile 2023 – il differenziale stipendiale iniziale in misura pari alle suddette differenze B3-B1.

ARAN 28/03/2023
CFL 209

Comparti > Funzioni Locali > Sistema di classificazione

Con riferimento alla FAQ che affronta il tema delle progressioni tra le aree nel comparto delle Funzioni locali, si chiede di chiarire quale rapporto sussista tra numero di assunzioni dall'esterno e numero di progressioni verticali sia durante il cosiddetto periodo transitorio di prima applicazione del nuovo ordinamento che nella fase di applicazione a regime.

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Nella FAQ citata nel quesito posto è stato già chiarito quali siano gli elementi comuni e le differenze tra le due tipologie di procedure sopra ricordate (per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla suddetta FAQ).

È utile ricordare che i contratti hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione verticale, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Tale norma prevede, come è noto, che "in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno".

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione. Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).

Nel FAQ citata (i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) si sostiene che le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi.

In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022. La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale).

In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

