

<https://www.neopa.it/>

Nuovi orientamenti applicativi Aran settembre 2023

Publicato il 06/09/2023
da Luca Di Donna

In data odierna l'Aran ha pubblicato nella propria banca dati alcuni nuovi interessanti pareri concernenti la corretta applicazione del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022. Riportiamo di seguito tali nuovi orientamenti applicativi.

In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da comprendere?
Come indicato al comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che "ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate"; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.
Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

Per quantificare in maniera corretta i termini di preavviso, il periodo ricompreso nel preavviso è utile ai fini dell'anzianità di servizio?
La disciplina del "preavviso" è contenuta all'art. 12 del CCNL del comparto Regioni Enti Locali del 9.05.2006, tutt'ora vigente. Al comma 7 del suddetto articolo si prevede espressamente che "Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti".

Un dipendente, al termine di una lunga malattia chiede di essere autorizzato a fruire di una aspettativa per motivi personali senza un rientro effettivo in servizio. Tale richiesta è compatibile con la norma contenuta all'art. 52 del CCNL del 16.11.2022 in materia di cumulo delle aspettative?

La disciplina prevista in materia di malattia, oggi contenuta all'art. 48 del CCNL del 16 novembre 2022, è sempre stata del tutto autonoma da quella in materia di aspettative, pertanto, nel caso rappresentato, la regola sul cumulo delle aspettative di cui all'art. 52 del CCNL del 16 novembre 2022 non troverebbe applicazione. Preme evidenziare che, come espressamente previsto dall'art. 39 del CCNL 21.05.2018 in materia di "Aspettativa per motivi familiari e personali", l'amministrazione conserva in ogni caso la facoltà di valutare la compatibilità dell'aspettativa con le esigenze organizzative o di servizio, potendo pertanto legittimamente non concederla.

La disciplina contenuta all'art. 23, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, relativa alla maggiorazione della retribuzione di posizione per il personale con incarico di EQ, è applicabile anche nel caso in cui il personale sia utilizzato da altro Ente per un periodo a tempo determinato ma a tempo pieno?

Uno dei presupposti per l'applicazione della disciplina contrattuale prevista dall'articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022, come indicato nella stessa rubrica dell'articolo, è quello che debba trattarsi di "personale utilizzato a tempo parziale"; pertanto, la specifica norma contenuta al comma 5 ultimo alinea, sulla possibilità di maggiorare la retribuzione di posizione di un incaricato di EQ fino al 30%, anche in eccedenza al limite complessivo, non è applicabile se il dipendente interessato viene utilizzato da un altro Ente a tempo pieno.

Quali regole detta il CCNL in ordine al monte ore giornaliero da lavorare per la maturazione del buono pasto?

La nuova disciplina contrattuale introdotta dall'art. 35, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022, come noto, rispetto alla previgente disciplina contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, ha previsto la possibilità di riconoscere il buono pasto (o di usufruire della mensa), oltre che per la prestazione lavorativa svolta al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, anche per attività lavorativa prestata al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, purché sia effettuata una pausa non inferiore ai trenta minuti.

Come in passato, il CCNL si è limitato semplicemente ad individuare i presupposti di carattere generale richiesti per il riconoscimento del buono pasto rinviando all'autonomo potere decisionale, spettante ai singoli enti del comparto, la disciplina di dettaglio degli aspetti applicativi dell'istituto contrattuale, previo confronto con le organizzazioni sindacali ex art. 5, comma 3, lett. m) del CCNL 16.11.2022. Sono gli enti, quindi, che devono definire con il proprio regolamento le regole e le condizioni di dettaglio per la fruizione del buono pasto, ivi compresa l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, pomeridiane e serali o serali e notturne a tal fine richieste al personale.