

ARAN

23/11/2023

CFL 240

Comparti > Funzioni Locali > Orario di lavoro

Il personale in lavoro agile, di cui all'art. 66 del CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021, in una stessa giornata può prestare la propria prestazione lavorativa antimeridiana a distanza, mentre la prestazione pomeridiana in presenza?

In relazione a quanto richiesto, considerato che la disciplina contrattuale contenuta nel CCNL Funzioni Locali è la medesima di quella contenuta nel CCNL della Funzioni Centrali, non si possono che confermare i contenuti del parere già espresso in relazione alle Funzioni Centrali (CFC118) ai sensi del quale:

“La possibilità di effettuare una giornata “mista” tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di “problematiche di natura tecnica e/o informatica” o “di cattivo funzionamento dei sistemi informatici”, a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (art. 66, comma 4 del CCNL 16.11.22).

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di “sopravvenute esigenze di servizio” (comma 5 del medesimo articolo 66). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un'estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività “mista” di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.”.

ARAN
23/11/2023
CFL 239

Comparti > Funzioni Locali > Indennità condizioni di lavoro

Il personale autorizzato a lavorare in modalità da remoto, nelle giornate in cui lavora a distanza può essere beneficiario dell'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022?

Come espressamente indicato all'art. 68 comma 3 del CCNL 16.11.2022 *“Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.”*

In virtù del suddetto comma il lavoratore che presta la propria prestazione in modalità a distanza, da remoto, può essere beneficiario dell'indennità in oggetto alla condizione che, anche nella modalità prestazionale da remoto, sussistano i presupposti giustificativi dell'indennità in esame (disagio, rischio o maneggio valori) così come delineati dalla disciplina contrattuale, contenuta all'art. 70 bis del CCNL

21.05.2018, il cui valore massimo è stato rideterminato all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022, nel rispetto dei criteri di attribuzione e degli importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa come disposto dall'art. 7, comma 4 lett. d) del CCNL 16.11.2022.

ARAN

23/11/2023 Comparti > Funzioni Locali > Altri compensi ed indennità
CFL 238

È possibile riconoscere un rimborso chilometrico per spese di viaggio al personale di altro Comune utilizzato in convenzione secondo il metodo dello scavalco condiviso?

Con riferimento al quesito in esame, non si può che rilevare che l'art. 23, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022 consente, nei casi ivi richiamati, di riconoscere il trattamento di trasferta. Per quanto riguarda le modalità di tale trattamento, come disposto dall'art. 57, comma 9, del medesimo CCNL *"Gli enti stabiliscono, previa informazione ai sensi dell'art. 4 (Informazione), con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 7"*; in sede di convenzione gli Enti stabiliranno le modalità di riparto degli oneri economici.

ARAN

23/11/2023 Comparti > Funzioni Locali > Aspettative
CFL 237
In caso di richiesta di congedo parentale su base oraria l'art. 45, comma, 6 del CCNL del 16.11.2022 non fa distinzione dei termini di preavviso per la presentazione della domanda, prescrivendo 5 giorni, mentre l'art 32, comma 3, del D.Lgs 151/2002 al comma 3 prevede 2 giorni. Quale termine deve considerarsi?

Atteso che all'art. 1, comma 2, D.Lgs 151/2001 viene espressamente detto che *"Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione"*, l'applicazione della norma di cui all'art. 45, comma 6, del CCNL del 16.11.2022 che stabilisce che, per la fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, la domanda sia presentata almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione deve essere fatta nel rispetto del principio sopra citato.

Si evidenzia, inoltre, che al comma 7, dello stesso articolo 45 viene comunque previsto che *"In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro."*

ARAN

23/11/2023 Comparti > Funzioni Locali > Aspettative

CFL 236

Il congedo parentale retribuito al 100%, di cui all'art. 45 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, fino a che età del bambino può essere fruito?

La norma contrattuale prevista dall'art. 45, comma 3, del CCNL delle Funzioni Locali del 16.11.2022, come già precisato dalla scrivente Agenzia negli orientamenti applicativi espressi in materia, contiene una disciplina contrattuale di maggior favore, che, per effetto del rinvio dinamico alle previsioni contenute all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, permette di retribuire al 100% i primi 30 giorni di congedo parentale; tale beneficio deve essere riconosciuto dalle Amministrazioni ogni qualvolta l'articolo 34 del D. Lgs. n. 151/2001 riconosca la possibilità di erogare l'indennità ivi prevista, ad oggi fino al dodicesimo anno di vita del figlio.

Si ritiene che tale trattamento di miglior favore non venga meno anche di fronte della modifica apportata all'art. 34 comma 2 del D.Lgs 151/02 dall'art. 1, comma 359, della L. 197/2022 (legge di Bilancio 2023).

Comparti > Funzioni Locali > Aspettative

ARAN23/11/2023

CFL 235

L'ultima modifica all'art. 18 della L. 183/2010 ha esteso la durata di tale aspettativa a 36 mesi rinnovabili una sola volta; tale estensione può essere applicata anche all'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21.05.2018?

Relativamente all'istituto giuridico dell'aspettativa per motivi personali e familiari, la sua durata complessiva, così come disciplinata dall'art. 39, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018, è stabilita *“per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio”*, si ritiene pertanto che diversi termini temporali previsti da specifiche disposizioni di legge non siano estensibili alla fattispecie considerata.

ARAN
23/11/2023
CFL 234

Comparti > Funzioni Locali > Progressioni economiche orizzontali

Con riferimento alla previsione contenuta all'art. 14 comma 3 del CCNL 16.11.2022, relativamente alla decorrenza della progressione economica al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, tale decorrenza vale anche per l'anno 2023?

Si conferma che anche per l'anno 2023 la progressione economica, attivata a seguito di un contratto integrativo siglato in via definitiva entro l'anno corrente, secondo le disposizioni della nuova disciplina contenuta all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, dovrà avere necessariamente come data di decorrenza il 1° gennaio 2023 e che da quella data verranno applicati i nuovi differenziali stipendiali di cui alla Tabella A) allegata al medesimo CCNL.

ARAN
23/11/2023
CFL 233

Comparti > Funzioni Locali > Progressioni economiche orizzontali

In merito all'applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16.11.2022 – dedicato alle progressioni economiche, il requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi 2 anni di procedimenti disciplinari, da quale data si deve verificare?

Con riferimento al quesito in esame, rilevato che la clausola contrattuale contenuta all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11. 2022 non specifica la data cui fare riferimento per la verifica del requisito di ammissione legato "all'assenza negli ultimi 2 anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa", si ritiene che, per una questione di armonizzazione, tale data possa coincidere con la scadenza temporale della presentazione delle domande, di cui al successivo periodo della stessa lett. a), relativa alla verifica dell'assenza di procedimenti disciplinari in corso.