

ARAN

**25/01/2024
CFL 253**

Comparti > Funzioni Locali > Altri compensi ed indennità

Per le trasferte di durata superiore alle 12 ore, di cui all'art. 57, comma 1, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, la spesa per i due pasti giornalieri, nel limite ivi indicato (complessivi 44,26 euro) può essere documentata con un unico scontrino fiscale che attesti soltanto l'importo riferibile ad uno dei due pasti consumati?

Sulla questione non può che evidenziarsi che l'art. 57, comma 1, lett. c) del CCNL del 16.11.2022 come noto, si limita ad individuare un importo complessivo a titolo di rimborso "per i due pasti giornalieri" e nel limite dei predetti pasti, senza fornire alcuna precisazione relativamente alle modalità o ai contenuti della documentazione fiscale attestante la spesa.

Si ricorda, comunque, che, ai sensi del successivo comma 9 del richiamato art. 57, gli aspetti di dettaglio relativi alla disciplina della trasferta, in particolare la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, devono essere stabiliti dagli enti con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

ARAN

**25/01/2024
CFL 252**

Comparti > Funzioni Locali > Relazioni sindacali

Nel Titolo relativo alle relazioni sindacali contenuto nel CCNL del 16.11.2022, non si fa menzione della "Contrattazione integrativa di livello territoriale". E' ancora previsto questo livello di relazioni sindacali?

In merito al quesito in oggetto si evidenzia che, come da consuetudine adottata in sede di rinnovi contrattuali, gli istituti che non richiedano interventi di aggiornamento e/o di modifica, non sono riscritti all'interno del nuovo testo contrattuale.

L'applicabilità delle previgenti norme contrattuali che non siano state disapplicate o sostituite dalle nuove norme è, poi, espressamente sancita nei rinnovi contrattuali, come indicazione di carattere generale.

Nel richiamato CCNL del 16.11.2022, questo principio è contenuto nell'art. 2, comma 8.

Applicando la richiamata norma, pertanto, l'istituto della Contrattazione integrativa di livello territoriale è attualmente ancora disciplinato dall'art. 9 del CCNL del 21 maggio 2018.

ARAN

25/01/2024

CFL 251

Comparti > Funzioni Locali > Lavoro a tempo parziale

A seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina contrattuale prevista in materia di incarichi di elevata qualificazione ex artt. 16 e ss. del CCNL del 16.11.2022, si chiede se ancora sia prevista e quale sia la norma in vigore che regola l'attribuzione di un incarico di EQ al personale a tempo parziale.

Sulla questione si evidenzia che la regola attualmente vigente è contenuta nell'art. 53, comma 3 del CCNL del 21 maggio 2018 ai sensi della quale "I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione".

L'incarico di elevata qualificazione, pertanto, può essere attribuito al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% solo negli enti privi di dirigenza.

ARAN

25/01/2024

AFL 76

Aree Dirigenziali > Area Funzioni Locali > Trattamento Economico Dirigenza Enti Locali

Il dirigente a seguito dell'entrata in vigore della disciplina contrattuale di cui all'art. 59 del CCNL del 17.12.2020, può conservare l'adesione ad altre forme pensionistiche?

Sulla questione si conferma l'inequivocabile lettura interpretativa contenuta nell'art. 59, comma 1, lett. a) del CCNL del 17.12.2020 secondo la quale fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione, a partire dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni contrattuali previste in materia, di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per il dirigente la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già intervenuta presso altre forme pensionistiche individuali.

ARAN
25/01/2024
AFL 75

[Aree Dirigenziali](#) > [Area Funzioni Locali](#) > Istituti normativi comuni

Al dirigente nei cui confronti sia stata disposta la sospensione cautelare in caso di procedimento penale, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 17.12.2023 può essere riconosciuta l'indennità alimentare? Su quali voci economiche si calcola la predetta indennità?

Il personale che sia stato sospeso dal servizio ai sensi e nel rispetto dell'art. 38, comma 7 del CCNL del 1.12.2020, ha diritto all'indennità alimentare. Per il calcolo della richiamata indennità la percentuale del 50% si applica solo allo stipendio tabellare ed alla retribuzione individuale di anzianità. Inoltre, allo stesso dirigente, se spettante, compete l'assegno familiare.

ARAN
25/01/2024
AFL 73

[Aree Dirigenziali](#) > [Area Funzioni Locali](#) > Istituti normativi comuni

Quale tutela riconosce l'art. 14 del CCNL del 17.12.2020 in materia di congedi per donne vittime di violenza? Quale trattamento economico spetta?

L'istituto in oggetto ha introdotto, anche per il personale dell'Area delle Funzioni Locali, quella peculiare tutela rappresentata da un congedo indennizzato riconoscibile a quelle donne per le quali sia stato certificato un percorso di protezione ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015.

Come espressamente precisato, il periodo massimo di congedo è pari a 90 giorni lavorativi e può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Sono ammesse delle regole di cumulabilità dei congedi in parola con altre tipologie di assenza: tali misure contribuiscono ad attribuire una maggiore flessibilità nel godimento delle assenze per quelle donne che si trovino ad affrontare un momento di così grave impatto emotivo.

In particolare, il comma 6, ammette la cumulabilità con l'aspettativa per motivi personali e familiari, disciplinata dalle norme ivi richiamate e, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, si precisa che le amministrazioni possano agevolare la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Per le giornate di assenza imputabile a congedo ai sensi dell'art. 14 in esame, le interessate hanno diritto a percepire il trattamento economico spettante in caso di congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento e i periodi di assenza sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riducono le ferie e sono utili ai fini della tredicesima mensilità.

ARAN

25/01/2024

AFL 71

Aree Dirigenziali > Area Funzioni Locali > Istituti normativi comuni

Qualora non vi sia coincidenza tra la celebrazione del matrimonio religioso e dei quello civile, con quali modalità può essere accordata la tutela?

La norma contrattuale si limita a prevedere che la tutela possa essere accordata "in occasione di matrimonio".

La scelta se ancorare la fruibilità dei 15 giorni di congedo alla celebrazione dell'uno o l'altro rito spetta, comunque, sempre al personale con la conseguenza che il termine dei 45 giorni dovrà essere conteggiato dal giorno del matrimonio prescelto (civile o religioso). Di tale scelta, il dipendente darà comunicazione all'ente.

ARAN

25/01/2024

AFL 69

Aree Dirigenziali > Area Funzioni Locali > Istituti normativi comuni

Il dirigente può cedere le proprie ferie a favore di un collega che versi, egli stesso, in particolari condizioni di salute?

Relativamente alla corretta applicazione dell'art. 17, comma 1 del CCNL del 17.12.2020, in coerenza con la norma di cui all'art.24 del D.Lgs.n.151 del 2015, che espressamente prevede che vi si possa dare attuazione ".....nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro", l'ambito applicativo dell'istituto delle "ferie e riposi solidali", è circoscritto esclusivamente a favore di quei dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

Sulla base del successivo comma 10 che, come noto, ha sancito il carattere di sperimentaltà dell'istituto delle ferie e dei permessi solidali, non si ritiene possano ritenersi ammissibili interpretazioni estensive volte a ricomprendere fattispecie diverse da quella considerata espressamente dalla disciplina contrattuale.

ARAN

25/01/2024

AFL 68

Aree Dirigenziali > Area Funzioni Locali > Istituti normativi comuni

Quali sono gli istituti contrattuali che il Segretario comunale può invocare ai fini della sospensione delle ferie?

La disciplina contrattuale contenuta nell'art. 16, comma 16 del CCNL del 17.12.2020 prevede espressamente che "Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura dell'interessato informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 19, comma 1, lett. b)".

Oltre alle cause di sospensione delle ferie già previste dalle previgenti norme (malattia protrattasi per più di tre giorni o ricovero ospedaliero debitamente documentati), il CCNL del 17.12.2023, nel definire la disciplina di parte comune applicabile a tutti i destinatari dell'Area delle Funzioni Locali, ha aggiunto la possibilità di interrompere il godimento delle ferie imputandone la causa a fruizione di assenza per lutto, nelle fattispecie espressamente indicate dall'art. 19, comma 1, lett. b) .

Le particolari esigenze derivanti da eventi luttuosi sono state, pertanto, considerate rilevanti ai fini della fruizione della tutela.