



Coordinamento Territoriale

NOTIZIE UTILI n. 7

Aran su contratto Funzioni Locali

La fruizione dei permessi orari di cui all'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 è strettamente legata a visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici del dipendente che presenta richiesta o può essere estesa anche alle medesime fattispecie relative a familiari?

Come si evince chiaramente dalla formulazione dell'art.35 (comma 1, "Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento"; comma 2: "I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia...") del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, gli specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, sono riconosciuti solo ai dipendenti che ne facciano richiesta. Pertanto, si esclude che gli stessi possano essere fruiti dal dipendente anche per visite, terapie, ecc., connesse ad esigenze di congiunti del lavoratore

Qualora prima della sottoscrizione del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, un dipendente abbia già fruito di due giorni di permesso per particolari motivi personali di cui all'art.16, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, di quante ore di permesso per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art.32 del citato CCNL del 21.5.2018, può ancora fruire nel corso del 2018? Qualora l'articolazione oraria settimanale preveda un giorno di 4 ore ed il dipendente proprio in quel giorno intende fruire cumulativamente dei permessi dell'art.32 per l'intera giornata lavorativa, la decurtazione deve essere effettuata tenendo conto della durata convenzionale prevista dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL del 21.5.2018 oppure di quella formalmente prevista per quel giorno?

In base a quanto espressamente previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL delle Funzioni Locali stipulato il 21.5.2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore (ad esempio, 8 ore) che in quello di orario inferiore alle 6 ore (ad esempio, 5 ore). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

Che incidenza ha sul monte ore annuale la fruizione di una intera giornata lavorativa di permesso per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 48 del CCNL 19.04.2018, nell'ipotesi in cui l'orario giornaliero di lavoro di un dipendente a tempo pieno sia inferiore a 6 ore?

L'art. 48 del CCNL 19.04.2018° alla lett. e) del comma 2 prevede che i permessi per particolari motivi personali o familiari "possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore". In attuazione al tenore letterale della disposizione contrattuale, si ritiene che il permesso in esame fruito per l'intera giornata incida sul contingente complessivo delle diciotto ore annuali sempre secondo una misura convenzionale pari a sei ore, non rilevando se l'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare per la medesima giornata lavorativa, sia superiore o inferiore alle sei ore. Pertanto, nel caso in esame, i permessi di cui all'art. 48 del CCNL 19/4/2018 fruiti per l'intera giornata, ancorché l'orario lavorativo previsto sia inferiore alle sei ore, incidono sul monte ore annuo disponibile nella misura di sei ore.

Consiglio di Stato Sezione Quinta n. 06779/2018 Adozione provvedimenti revoca procedure concorsuali - Competenza dirigenza amministrativa

Il Collegio, in merito all'adozione di provvedimenti di revoca di procedure concorsuali ribadiscono che la competenza spetta alla dirigenza amministrativa in funzione di "autotutela" e non all'organo politico (nella fattispecie alla Giunta), ciò in quanto "i principi contenuti già nell'art. 51 della legge n. 142 del 1990 e confermati dall'art. 107 del d.lgs. n. 267 del 2000, circa il riparto tra compiti di governo, di indirizzo e controllo, spettanti agli organi legge n. 142 del 1990 e confermati dall'art. 107 del d.lgs. n. 267 del 2000, circa il riparto tra compiti di governo, di indirizzo e controllo, spettanti agli organi politici elettivi, e compiti di gestione, spettanti ai dirigenti, costituiscono "struttura fondante dell'intera riforma delle autonomie locali"(C.d. S., sez. V., 15 novembre 2001, n. 5833), di per sé immediatamente applicabile senza la necessità dell'interposizione di fonti secondarie, cui spetta soltanto la determinazione delle modalità di esercizio della competenza, comunque indefettibile e tale da non tollerare impedimenti e soluzioni di continuità (C.d.S., sez. V, 23 marzo 2000, n. 1617; 21 novembre 2003, n. 7632). Infatti, a seguito della privatizzazione dei rapporti di pubblico impiego, ai dirigenti è stata attribuita la competenza esclusiva nella gestione dell'attività amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, mentre agli organi di governo sono rimaste le funzioni di indirizzo politico, inerente la fissazione

delle linee generali da seguire e degli scopi da perseguire con l'attività di gestione".

Il tempo impiegato per la vestizione e il cambio turno dà diritto alla retribuzione

Nell'ambito dell'attività infermieristica, il tempo impiegato per la vestizione e il cambio turno dà diritto alla retribuzione trattandosi di un obbligo imposto da esigenze di sicurezza ed igiene. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 3901/19; depositata l'11 febbraio) Così la Cassazione con l'ordinanza n. 3901/19, depositata l'11 febbraio. Il caso. La Corte d'Appello di Perugia rigettava la domanda di cinque infermieri che avevano chiesto la condanna dell'Ausl della...

Il forte conflitto tra sindacati e azienda giustifica l'inadempimento di alcuni dipendenti

Sotto accusa quattro autisti di una società di trasporto pubblico. A loro viene contestato di avere omesso volontariamente il controllo dei biglietti. Alla luce dell'aspro conflitto sindacale, però, i Giudici ritengono illegittima la sanzione adottata dall'azienda e consistita nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 3896/19; depositata l'11 febbraio)

Anche l'INPS deve calcolare la quota pignorabile sul netto

Anche nel caso di compensazione attuata dall'INPS per propri crediti sugli importi pignorabili dei trattamenti pensionistici da erogare, ai sensi dell'art. 69 l. n. 153/1969, il calcolo della quota pignorabile e dunque compensabile, pari ad un quinto, va effettuato valutando tali trattamenti al netto delle ritenute che per legge siano applicate a titolo fiscale. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 3648/19; depositata il 7 febbraio)


Il Coordinatore Territoriale
Michele Giuliano