



COORDINAMENTO TERRITORIALE

NOTIZIE UTILI N. 19

Sottoscritto a distanza il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018

Il 19 maggio 2020 è stato firmato dall'Aran e dalle organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018. L'incontro è avvenuto in video conferenza e il contratto, per la prima volta, è stato sottoscritto a distanza.

Il CCNL dà attuazione a quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 12/2/2018 con riferimento al personale assunto con contratto a tempo indeterminato a legge italiana dal Ministero degli Affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli istituti di cultura all'estero, in linea con le disposizioni dell'art. 45, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001. Vengono riconosciuti incrementi retributivi, relativi al triennio contrattuale 2016-2018, volti a rivalutare sia lo specifico "Fondo risorse decentrate" destinato alla contrattazione di secondo livello sia un compenso già previsto da un precedente CCNL (art. 12 del CCNL successivo del 12/4/2001), le cui misure sono differenziate in base ai Paesi in cui il servizio è prestato. Detti incrementi sono stati previsti in una misura corrispondente a quelli già attribuiti al restante personale dei ministeri.

Nel quadro dell'intesa raggiunta, le Parti hanno inoltre formalizzato l'impegno ad affrontare, mediante successivi incontri tecnici, l'analisi delle discipline generali di comparto, al fine di armonizzarne l'applicazione al personale regolato dall'accordo.

Il dipendente/dirigente sindacale in distacco part-time, che ha subito durante lo svolgimento del proprio servizio un infortunio sul lavoro, può recuperare le giornate non fruite di distacco sindacale durante il periodo di infortunio?

L'istituto del distacco sindacale si configura, come dice lo stesso nome, in un "distacco" a tempo parziale del lavoratore presso il sindacato - con la conseguenza che la prestazione lavorativa dello stesso viene resa in parte per l'amministrazione ed in parte per l'organizzazione sindacale. Conseguentemente, qualsiasi tipologia di assenza (malattia, maternità, infortunio, ecc.) andrà ad incidere sulla prestazione da rendere all'amministrazione o al sindacato a seconda dei giorni in cui si verifica l'assenza stessa. Per tale ragione il CCNL non ha previsto alcuna forma di recupero di eventuali giorni di distacco nei quali il lavoratore non ha potuto rendere a qualunque titolo la propria attività al sindacato.

È possibile per una dipendente in regime di part-time verticale (con prestazione resa in alcuni mesi dell'anno) partecipare ad un corso di aggiornamento predisposto da altra Amministrazione/Ente nel periodo coincidente con quello in cui tale dipendente non presta attività lavorativa? A tal fine, possono essere attivate le cc.dd. clausole elastiche?

Tenendo a mente che la formazione del personale svolge sempre più un ruolo primario nelle politiche pubbliche e che i corsi di formazione devono essere ideati e predisposti nell'interesse dell'amministrazioni di appartenenza e non del solo singolo lavoratore (Capo VI, artt. 52 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018), si rappresenta quanto segue:

- le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati (art. 53, comma 7);
- il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione (art. 53, comma 8);
- il dipendente in part-time (orizzontale, verticale e misto) può essere adibito a lavoro supplementare rispetto a quello concordato con l'Amministrazione, nella misura massima del 25% di questo ultimo e nei limiti dell'orario ordinario di lavoro indicato dal D. Lgs. n. 81/2015 (art. 59, comma 2);
- il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (art. 59, comma 3).
- nel caso specifico di part-time verticale con attività prestata in alcuni mesi dell'anno il 25% è calcolato in rapporto al numero delle ore annualmente concordate e può essere svolto anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la propria prestazione lavorativa (art. 59, comma 4);
- nel caso, infine, di prestazione lavorativa eccedente i limiti di lavoro ordinario, si applicherà il comma 7 relativo al lavoro straordinario (art. 59, comma 7).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Alla luce di ciò, l'Amministrazione - laddove ritenga che il corso di aggiornamento sia predisposto nell'interesse della stessa - potrebbe ricorrere al lavoro supplementare come sopra indicato sempre che sussistano le richiamate condizioni per il ricorso all'istituto in parola.

Infine, per quanto riguarda le cc.dd. clausole elastiche, si osserva che nonostante il rinvio formale al D. Lgs. n. 81/2015 da parte dell'ultimo comma dell'articolo in commento, queste non posso trovare applicazione. Ed invero, se da un lato l'art. 6, comma 6 del citato Decreto Legislativo prevede che nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro a tempo parziale non individui clausole elastiche vi sia l'attivazione delle Commissioni per la certificazione; dall'altro lato, tuttavia, tali Commissioni e la relativa procedura di istituzione ed attivazione non è estendibile alle Pubbliche Amministrazioni e al loro personale in forza dell'art. 1, comma 2 del D. Lgs. del 10 settembre 2003, n. 276 (divieto che è ripreso anche dallo stesso D. Lgs. n. 81/2015, all'art. 12).

Permessi e Congedi per Covid-19: i chiarimenti dell'ARAN arrivano tramite il [parere protocollato con il numero 3027/2020](#).

L'ARAN ha voluto precisare alcuni aspetti in considerazione della peculiarità della situazione attuale. Ha espresso pertanto la necessità di valutare i margini di applicabilità della disciplina contrattuale collettiva nazionale degli istituti contrattuali sottoposti ad esame.

Lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative 'in forma agile', le misure che consentono lo svolgimento presso la sede di lavoro del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, con l'esonero dal servizio, sono regolate dal Dpcm dell'11 marzo, dal decreto «Cura Italia» e da ultimo dal decreto «Rilancio».

Permessi orari

Con riferimento alle tre fattispecie di permessi su base oraria, si deve rilevare che nel lavoro svolto in modalità agile deve di norma intendersi sussistente uno specifico obbligo del lavoratore di rendersi contattabile all'interno di fasce orarie predeterminate.

Pertanto anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare possibile la fruizione dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente.

Essi, nella fattispecie in esame, si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di essere sollevato dal predetto obbligo di contattabilità.

Questo laddove la sua esigenza" per natura e caratteristiche, non risulti compatibile con tale obbligo e non possa essere soddisfatta al di fuori del periodo di durata del medesimo.

Indennità condizioni di lavoro

L'ARAN ha avuto modo di precisare che la nuova "Indennità condizioni di lavoro" accorpa le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

La nuova voce indennitaria è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti. Ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di:

- effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Servizio di reperibilità ed erogazione della relativa indennità

Infine l'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Nei confronti del dipendente che, inserito in un servizio di reperibilità, sia chiamato a rendere effettivamente la prestazione lavorativa, trova applicazione esclusivamente la disciplina prevista dal comma 6 del CCNL del 21 maggio 2018. Con esclusione di qualunque altra forma di compenso o trattamento accessorio.

In particolare, la richiamata norma prevede che in caso di chiamata le ore siano retribuite con il compenso previsto per lavoro straordinario (art.38, comma7 ed art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000) o con equivalente riposo orario compensativo.

Statali, sì ai permessi orari anche in smart working

I dipendenti pubblici possono usufruire dei permessi orari anche in regime di smart working. Il chiarimento arriva dall'Aran che nella nota 3027/2020 inviata al comune di Pavia ha fornito alcune preziose indicazioni sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale collettiva nazionale nel contesto della legislazione speciale legata all'emergenza nazionale in atto. Il contesto è quello delineato dal dpcm 1L.3.2020 successivamente confermato dall'art. 87 del dl n. 18/2020, che ha disposto lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile». In questo contesto, in ordine alle varie tipologie di permesso per la cui fruizione l'orario di lavoro rappresenta il parametro di riferimento e di quantificazione, l'Aran rileva che nel lavoro svolto in modalità agile deve di norma



COORDINAMENTO TERRITORIALE

intendersi sussistente uno specifico obbligo del lavoratore di rendersi contattabile all' interno di fasce orarie predeterminate.

Pertanto, anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare possibile la fruizione dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente. Essi, nella fattispecie in esame, si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di essere sollevato dal predetto obbligo di contattabilità laddove la sua esigenza per natura e caratteristiche, non risulti compatibile con tale obbligo e non possa essere soddisfatta al di fuori del periodo di durata del medesimo, ferme restando le ordinarie disposizioni contrattuali sulle causali, e sulla motivazione e sulla documentazione dei permessi stessi.

Agenzia Entrate: COVID-19 – il vademecum del Decreto Rilancio

L'Agenzia delle Entrate sintetizza e spiega le disposizioni contenute nel [Decreto Legge n. 34/2020](#) che ha introdotto ulteriori misure urgenti in materia di salute, sostegno ai lavoratori e alle famiglie, agevolazioni alle imprese (fondo perduto alle aziende), potenziamento delle detrazioni (ecobonus, credito d'imposta per gli investimenti, ecc.), sospensioni e proroghe degli adempimenti.

La presentazione ha scopo puramente esemplificativo e potrà essere oggetto di modifiche e adeguamento dei contenuti.

Aiuti per adeguamento e sanificazione dei luoghi di lavoro – Il vademecum illustra come imprese e lavoratori autonomi che esercitano la loro attività in luoghi aperti al pubblico possono usufruire del credito d'imposta pari al 60% delle spese sostenute per l'adeguamento alle prescrizioni sanitarie e alle misure di contenimento contro la diffusione da COVID-19, la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale atti a garantire la salute di lavori ed utenti.

I bonus per casa, energia e vacanze – Spazio anche alle detrazioni per interventi di efficienza energetica, di riduzione del rischio sismico e per l'installazione di impianti fotovoltaici e di infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, che passano al 110% per le spese sostenute dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021. Le detrazioni possono essere fruite in 5 rate annuali di pari importo oppure si può optare per la trasformazione in credito d'imposta o sconto per l'importo corrispondente alla detrazione. I nuclei familiari con ISEE in corso di validità non superiore a 40mila euro possono usufruire anche di un credito, fino a 500 euro, utilizzabile per il pagamento dei servizi offerti dalle imprese turistico ricettive, bed&breakfast e agriturismi. Per i nuclei familiari composti da due persone l'importo del credito è di 300 euro, per quelli composti da una sola persona è 150 euro.

Mascherine senza Iva – Fino al 31 dicembre di quest'anno sono esenti da Iva, con diritto alla detrazione dell'imposta pagata sugli acquisti, le cessioni di mascherine e di altri dispositivi medici e di protezione individuale. A partire dal 1° gennaio 2021 verrà applicata un'aliquota Iva pari al 5%.

Contributi a fondo perduto per le imprese e niente Irap – Piccole e medie imprese e autonomi titolari di partita Iva che nel mese di aprile 2020 hanno avuto un fatturato inferiore ai 2/3 di quello di aprile 2019 possono richiedere dei contributi a fondo perduto. Il contributo riconosciuto non concorrerà alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi, né alla formazione del valore della produzione netta, ai fini Irap. A proposito di Irap, l'Agenzia ricorda che gli imprenditori e i lavoratori autonomi con ricavi o compensi che non hanno superato i 250 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente non dovranno versare il saldo 2019 e la prima rata dell'acconto 2020. Occhio anche al bonus per i canoni di locazione degli immobili a uso non abitativo: è previsto un credito d'imposta pari al 60% del canone di locazione versato per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020.

Sospensione cartelle di pagamento e attività di riscossione – Nel vademecum vengono riepilogate le misure in favore dei contribuenti riguardanti l'attività di Agenzia delle entrate – Riscossione. Il decreto, infatti, ha disposto la sospensione fino al 31 agosto dei termini di versamento derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di addebito e avvisi di accertamento affidati all'Agente della riscossione. La sospensione riguarda anche la notifica di nuove cartelle e degli altri atti di riscossione. Le rate 2020 della "rottamazione-ter" e del "saldo e stralcio", se non versate alle relative scadenze, potranno essere pagate entro il 10 dicembre senza perdere le agevolazioni previste e senza oneri aggiuntivi. Scatta anche lo sblocco dei pignoramenti di stipendi e pensioni e arrivano regole più soft per le rateizzazioni in essere o richieste entro il 31 agosto. È inoltre consentita la possibilità di rateizzare i debiti relativi a piani di pagamento della "rottamazione-ter" o del "saldo e stralcio" decaduti per mancato versamento delle rate scadute nel 2019.

L'Agenzia delle Entrate, infine, chiarisce che pur emettendo entro il 31 dicembre gli atti relativi a controlli in scadenza nel 2020, li notificherà ai contribuenti solo nel 2021, senza l'addebito degli interessi.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Quando sorge il diritto a percepire il compenso da attività incentivata?

«Il diritto a percepire l'incentivo per la progettazione di cui all'art. 18 L. 109/1994 nasce quale conseguenza della prestazione dell'attività incentivata, nei limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata e dal Regolamento adottato dall'amministrazione. L'omesso avvio della procedura di liquidazione o il suo non completamento non impediscono l'azione di adempimento, che il dipendente può proporre una volta che siano vanamente spirati i termini di cui alla fonte regolamentare». *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 10222/20; depositata il 28 maggio)*

Istanza amministrativa per l'accompagnamento negativa. Valutabile comunque l'azione giudiziale contro l'INPS

Certificazione medica inequivocabile: in essa si attesta che la persona esaminata non è impossibilitata a deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore, né necessita di assistenza continua poiché è in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - Lavoro, ordinanza n. 9979/20; depositata il 27 maggio)*

Ciò nonostante, va comunque valutata la richiesta presentata ai giudici nella battaglia legale con l'Inps e mirata all'accertamento del requisito sanitario relativo alla indennità di accompagnamento

Lavoratrice invalida con figlia disabile: sacrosanto il diritto allo smartworking

Il giudice censura l'operato dell'azienda che ha respinto la richiesta della dipendente e l'ha posta in cassa integrazione. Evidente il diritto della donna a lavorare da casa, svolgendo ella funzioni connesse con l'uso del telefono e di strumenti informatici. Decisivo anche il rischio di un potenziale grave contagio per lei e per la figlia in caso di obbligo di lavorare in ufficio. *(Tribunale di Bologna, sez. Lavoro, decreto n. 2759/20; depositato il 23 aprile)*

Sacrosanto, ai tempi del coronavirus, il diritto a vedersi riconosciuta dall'azienda la possibilità del c.d. smartworking. Esempio la valutazione compiuta in merito alla posizione di una donna che, pur essendo invalida e avendo una figlia...

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA CONCORSO (SCAD. 28 GIUGNO 2020)

Concorso pubblico, per esami, a novantacinque posti di Funzionario della professionalità giuridico-pedagogica, III area funzionale, fascia retributiva F1, a tempo indeterminato. (GU n.42 del 29-05-2020).

Il Coordinamento Territoriale