



Notizie Utili 46

Sottoscritta la Preintesa di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021

E' stata siglata in data odierna la Preintesa di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2019/2021 (la prima relativa del triennio contrattuale di riferimento).

Tra le diverse novità, la principale riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale, con il quale sono stati ricondotti ad unità i diversi modelli presenti negli ex comparti Ministeri, Agenzie fiscali, EPNE, CNEL confluiti nel comparto Funzioni Centrali. Si è trattato di un'operazione particolarmente complessa poiché dalle precedenti diverse discipline si è giunti ad un sistema che ha consentito una notevole razionalizzazione e semplificazione del quadro regolativo di riferimento.

Tale modello consentirà un maggiore agio nello sviluppo professionale del personale delle pubbliche amministrazioni centrali al fine di valorizzare i più meritevoli e incoraggiare percorsi di crescita di maggiore qualità. Il nuovo ordinamento vede infatti, tra gli altri elementi caratterizzanti, l'introduzione di una quarta area, denominata "area delle elevate professionalità" nella quale potrà essere inquadrato personale di livello e preparazione ragguardevole nonché rappresentare un futuro sbocco professionale per i migliori funzionari già presenti nell'amministrazione. Un altro importante aspetto di novità, che risponde alle differenti esigenze organizzative delle Amministrazioni e dei lavoratori - ferma restando la qualità e la quantità dei servizi prestati e delle attività svolte - è la regolamentazione contrattuale del lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile, di cui alla Legge 81/2017, e lavoro da remoto. Si tratta di un importante riconoscimento di questa tipologia lavorativa, che supera il momento emergenziale e può diventare una modalità ordinaria ed efficace di articolare l'attività di servizio. Nell'ambito delle relazioni sindacali, a testimonianza della volontà delle parti di mantenere un dialogo costruttivo e collaborativo, il testo contiene una rivisitazione delle materie di confronto e contrattazione integrativa al fine di potenziare il livello di partecipazione e di collaborazione tra Amministrazioni e Organizzazioni sindacali. Una rinnovata attenzione è stata posta sulla formazione del personale, specie in questo particolare momento storico, in cui è necessario completare la transizione digitale ed investire – con specifiche risorse già stanziati dal Governo – in processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali. Inoltre, si è ritenuto opportuno rivisitare alcuni istituti normo-economici previsti dal precedente CCNL: ampliando la tutela nei confronti di chi si deve assentare per curare gravi patologie che richiedono terapie salvavita; estendendo la copertura assicurativa ai dipendenti che coprano posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno; introducendo tutele volte a consentire alle persone di vivere in modo equilibrato la propria identità di genere.

In materia di trattamento economico, l'accordo riconosce - a decorrere dall'1/1/2021 – a ciascun dipendente un incremento stipendiale pari a circa 105 euro medi per 13 mesi e prevede altresì l'utilizzo delle ulteriori risorse che saranno stanziati nella legge di bilancio per il 2022, a decorrere dal 1° gennaio di tale anno, per finanziare il nuovo ordinamento professionale ed il superamento dei limiti all'incremento dei Fondi risorse decentrate, consentendo un ulteriore beneficio complessivo a regime di circa 20 euro medi al mese a persona. L'intesa sottoscritta riconosce anche arretrati contrattuali medi, per il periodo 2019-2021, pari a circa 1.800 Euro lordo IVC per dipendente. Il Presidente dell'Aran, cons. Antonio Naddeo, ha dichiarato: "Sono molto soddisfatto della firma della preintesa sul CCNL delle funzioni centrali. Ringrazio i sindacati, anche chi non ha firmato il contratto, per la grande collaborazione in un confronto che è stato anche aspro, ma alla fine ha portato ad un risultato molto positivo. Dopo venti anni abbiamo rivisto l'ordinamento professionale, istituito una nuova area per le elevate professionalità e, per la prima volta in un CCNL, regolamentato il lavoro agile. Ora ci concentriamo sugli altri contratti Sanità e Funzioni locali per arrivare al più presto alla firma."

Comparto Sanità: Ai fini della sussistenza del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi per accedere alle progressioni economiche orizzontali (cd PEO) si può far valere e computare anche un periodo di lavoro svolto a tempo determinato?

L'art. 3 del CCNL del 10.4.2008 prevede che: "*ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL del 7.04.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi*" dove per "posizione economica" deve intendersi la fascia retributiva.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Si precisa anche che nel nuovo CCNL 2016-2018 del personale del comparto della Sanità, l'art. 58, comma 7, (Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato), con formula ampia e generale, si dispone che *“In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima Azienda o Ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.”*

Si ritiene pertanto che, in applicazione di tale ultima disposizione contrattuale, i periodi lavorativi già resi da lavoratori nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, con lo stesso ente e con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, possano essere fatti valere e computati ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 3 del CCNL del 10.4 2008 poco sopra menzionato.

Funzioni Locali - In base alla disposizione di cui all'art. 60 del CCNL Area Funzioni Locali del 17/12/2020, dedicata alla “Onnicomprensività del trattamento economico” quali compensi aggiuntivi è possibile riconoscere al dirigente?

Con riferimento alla portata applicativa di questa disposizione contrattuale, si ritiene che alla luce della nuova disposizione contrattuale, a differenza del quadro regolativo previgente, possano essere corrisposti soltanto i compensi aggiuntivi derivanti da disposizioni di legge espressamente recepite dalle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Funzioni Locali - Come vengono riproporzionati i giorni di ferie in un regime di lavoro a tempo parziale orizzontale? Il trattamento economico a cosa deve essere commisurato?

Con riferimento al quesito posto, come indicato all'art. 55, comma 9, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, *“9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate*

nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia...”

Il trattamento economico dovrà essere commisurato alla durata delle prestazioni giornaliere che hanno originato il maturare dei giorni di ferie di cui trattasi.

Cassazione: il lavoratore in malattia deve comunicare la variazione dell'indirizzo di reperibilità anche al datore

Con la **sentenza n. 36729 del 25.11.2021**, la Cassazione afferma il seguente principio di diritto *“Anche durante il periodo di congedo per malattia, il lavoratore è tenuto all'obbligo di reperibilità e pertanto a comunicare la variazione del relativo indirizzo al datore di lavoro, permanendo il regime di subordinazione”*.

INPS - Mess. n. 4564 del 21.12.2021: Congedo covid-19, istruzioni per la presentazione delle domande

Con il **mess. n. 4564 del 21.12.2021**, l'INPS fornisce indicazioni per la presentazione delle domande di congedo parentale straordinario Covid-19 previsto dalla **Legge 17 dicembre 2021 n 215** di conversione del DL 146/2021 (cd. Decreto Fisco Lavoro)

Il nuovo congedo parentale SARS CoV-2 può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti, dai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa, e senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata. L'intera disciplina riguardante le modalità di fruizione del congedo è stata illustrata dall' Istituto con la **circ. n. 189 del 17.12.2021**.

È danno erariale la corresponsione di emolumenti non previsti dalla contrattazione collettiva

Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per il Molise, sentenza n 72 del 15 dicembre 2021

Il Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Responsabile U.O.C. Risorse Umane dell'Azienda Sanitaria X – sono stati convenuti in giudizio per la restituzione della somma complessiva di € 35.264,31 quale ritenuto danno derivante all'Azienda sanitaria per l'erogazione di compensi, ad un dipendente tecnico, per lo svolgimento della mansione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (d'ora in avanti, solo RSPP) Vige, in tale ambito, il limite imposto dagli artt. 2, comma 3 e 45 del d.lgs. n. 165/2011, relativi al trattamento economico dei dipendenti pubblici.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

In questa cornice normativa, ispirata al principio generale dell'onnicomprendività della retribuzione (v., ex multis, Corte dei conti, Sez. Aut., del. n. 7/2014; Sez. Contr. Veneto, del. n. 361/2013, Sez. Contr. Lombardia, del. n. 401/2019, contenente richiami in senso conforme), si inseriscono solo le ipotesi derogatorie normativamente disciplinate, in un quadro di assoluta tassatività per le figure dirigenziali (v. art. 24 d.lgs. n. 165/2001) con aperture di poco maggiori per quelle non dirigenziali (v., ad es., i cd. incentivi per le funzioni tecniche, previsti dal Codice degli appalti; per il recupero delle imposte evase, per il personale dell'Amministrazione finanziaria e degli ee.ll., reintrodotti da ultimo con la l. n. 145/2018 o, ancora, i compensi per gli Avvocati degli Enti pubblici di cui alla l. n. 247/2012).

Alla luce delle coordinate sopra ricostruite, appare al Collegio che la remunerazione per l'incarico di RSPP – in linea di principio ammissibile, se effettuata secondo le previsioni di legge – nella fattispecie concreta per cui è causa non potesse che essere finanziata facendo ricorso agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva del conferente Comparto Sanità.

Conseguentemente, va affermata la responsabilità dei sigg.ri

OMISSIS,OMISSIS, OMISSIS e OMISSIS per il pregiudizio economico subito dall'Azienda sanitaria a seguito della corresponsione di emolumenti non dovuti.

Il Coordinamento Territoriale

