



**Pareri sui quesiti posti all'ARAN
nel Seminario sul personale del 9/11/2018**

Roma, febbraio 2019

Dal confronto con ARAN, in merito all'applicazione delle clausole del CCNL 21/05/2018 sono emersi i seguenti chiarimenti.

Art. 22 c. 7

Domanda:

- In questo articolo si evidenzia che DEVE essere prevista una pausa non inferiore ai trenta minuti qualora l'orario giornaliero ecceda le 6 ore secondo le modalità previste nel successivo art.26.

- Nell'art.26 si dice che il dipendente la cui prestazione lavorativa ecceda le 6 ore HA DIRITTO a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti. Questo crea dei problemi per i dipendenti che hanno un orario di lavoro modulato in modo da conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, come ad esempio le lavoratrici madri che nel nostro Ente hanno un orario impostato sulle 7.12 ore quotidiane per 5 gg alla settimana. L'introduzione della pausa di mezz'ora dopo le sei ore continuative di lavoro, porta la durata della prestazione lavorativa a quasi 8 ore, vanificando i vantaggi legati alla diversificazione dell'orario ai fini del principio del concetto di "flessibilità" e di conciliazione dei tempi vita-lavoro?

Risposta:

Non si ravvisa un contrasto tra la formulazione letterale dell'art. 22, comma 7, e l'art. 26. La pausa è obbligatoria per qualsiasi articolazione oraria. Si prende atto che nell'ottica della conciliazione dei tempi vita lavoro in occasione della prossima tornata contrattuale si potrebbe valutare l'introduzione di qualche deroga motivata.

Art.32

Domanda:

- Qual è il calcolo da fare per riproporzionare le ore da scomputare dal monte ore, nel caso di part time misto? Nel caso infatti di un dipendente con un P.T misto che lavori 4 gg su 5, variando il numero di ore nelle giornate (es P.T. a 25 ore : lu 6 ore-mart.9 ore-merc 6 ore-gio 4 ore), come si stabiliscono le ore di permesso da scorporare se viene utilizzata la giornata intera?

- La motivazione del permesso, che non è citata nel contratto, è dovuta? Il parere Aran CFC8 del 4/07/2018 risponde affermativamente, ma se non viene allegata nessuna attestazione al permesso a supporto di quanto dichiarato, non risulta un atto puramente formale?

Risposta:

Relativamente alle modalità di applicazione della disciplina dell'art.32 del CCNL nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, data la peculiarità di tale tipologia di rapporto di lavoro di lavoro, l'ARAN procederà ad uno specifico approfondimento con riferimento al riproporzionamento sia del monte ore annuale spettanti al dipendente, sia delle ore da scomputare convenzionalmente dal monte così determinato, in caso di fruizione cumulativa delle ore di permesso per la durata dell'intera giornata-

L'art.32 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, espressamente, non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, deve comunque essere esplicitata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

Art.37

Domanda:

- Che tipo di certificato deve rilasciare la struttura medica convenzionata, o l'organo medico competente (qual è?) che somministra la terapia salvavita, per certificare gli effetti collaterali (budget di 4 mesi annui) della stessa, visto che il certificato telematico non è predisposto per tale evenienza? Infatti nel certificato telematico si può barrare la casella delle "gravi patologie comportanti terapia salvavita", ma come si può evidenziare che trattasi degli effetti collaterali?

Risposta:

Spetta all'INPS adeguare la modulistica sulla base delle nuove disposizioni contrattuali.

Art. 56 quater

Domanda:

- Il contributo datoriale di cui all'art. 56 quater lettera a) deve essere versato obbligatoriamente al fondo per tutti i dipendenti o solo per gli assunti dopo la sottoscrizione del ccnl? La volontà del lavoratore di conservare l'adesione a diverse forme pensionistiche individuali è limitata a quanto maturato prima della stipula del ccnl per cui si afferma che non vi è obbligo di trasferire il maturato al fondo perseo –sirio?

Risposta

A decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali, l'art.56 quater ha individuato il Fondo Perseo-Sirio quale unico fondo destinatario delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art.208, commi 4, lett.c), del D.Lgs.n.285/1992 e destinata a tale finalità. Nel contempo, la nuova disciplina non esclude che siano mantenute le posizioni individuali eventualmente già esistenti presso altre forme pensionistiche complementari e le relative risorse pregresse già confluite, nel rispetto delle scelte ed autonome determinazioni individuali degli interessati.

L'obbligo di destinare le risorse di cui alla precedente lett.a) al Fondo Pensione Perseo non comporta anche l'obbligo di conferire allo stesso quota parte o la totalità del TFR, né la trasformazione del TFS in godimento in TFR.

L'obbligo di destinare le risorse di cui si tratta al Fondo Perseo riguarda tutto il personale destinatario in servizio presso l'ente.

Tetto ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017

Domanda:

C'è l'esigenza di una ricognizione generale delle voci che posso essere calcolate al di fuori del tetto ex art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017, almeno per quelle tipologie di spesa (come i compensi per l'avvocatura, proventi sanzioni amministrative ex 208 del Codice della strada, ecc.) che sono previste da espresse previsioni di legge o di contratto.

Risposta:

Su tema dei vincoli della Finanza Pubblica ARAN non può entrare nel merito