

In data 31.12.2018, un ente ha sottoscritto il contratto integrativo, prevedendo l'attivazione della progressione economica orizzontale con decorrenza 1.6.2018. Alla luce di quanto previsto dall'art.16, comma 7, del CCNL delle Funzioni locali tale decorrenza può ritenersi corretta, anche se il procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con l'approvazione della relativa graduatoria, si è concluso nel 2019?

Come espressamente stabilito dall'art. 16, comma 7, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Conseguentemente, se il contratto integrativo che prevede le nuove progressioni economiche è stato sottoscritto definitivamente, presso l'ente, comunque nel 2018, le stesse non avrebbero potuto avere decorrenza antecedente al 1° gennaio del 2018 (ma avrebbero potuto avere anche una diversa data del 2018, successiva al 1° gennaio, che le parti avranno ritenuto opportuno a tal fine prevedere).

Se, pertanto, nel caso concreto sottoposto, il contratto integrativo dell'ente è stato sottoscritto in data 31 dicembre 2018, e sulla base degli accordi in esso contenuti, la decorrenza delle progressioni orizzontali è stata fissata alla data del 1° giugno 2018, tale disciplina può ritenersi coerente con le previsioni del citato art. 16, comma 7, del CCNL del 21.5.2018.

Per completezza, informativa, si ricorda che le posizioni economiche "nuove" D7, C6, B8 e A6, previste dalla Tabella C allegata al CCNL del 21.5.2018, non possono avere comunque decorrenza anteriore all'1.4.2018, dato che esse sono state istituite dalla contrattazione collettiva nazionale solo da tale data.

I compensi previsti dall'art.1, comma 1091, della legge n.145/2018 (compensi derivanti dagli accertamenti IMU e TARI) possono essere erogati anche ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) l'art.67, comma 3, lett.c), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 espressamente stabilisce che, all'interno del Fondo, le risorse variabili possono essere incrementate con quelle derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

b) ad avviso della scrivente Agenzia, in tale ampia e generale indicazione possono essere riportati anche le risorse di cui all'art.1, comma 1091, della legge n.145/2018; infatti, sembrano sussistere entrambi i presupposti richiesti dalla clausola contrattuale: si tratta di risorse rinvenienti da specifiche disposizioni di legge ed, in base alle stesse, sono espressamente finalizzate anche al trattamento economico accessorio del personale, secondo le quantità e le modalità ivi previste.

Quali sono le corrette modalità applicative dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 per la determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al dipendente che, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza, sia utilizzato a tempo parziale ed incaricato di altra posizione organizzativa presso altro ente o presso servizi in convenzione o presso una unione di comuni, secondo la disciplina degli art.14 e 13 del CCNL del 22.1.2004?

La disciplina dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in connessione le precedenti e vigenti disposizioni degli 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, ai fini della sua attuazione, richiede che:

- a) un dipendente di un ente sia utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione; in base al citato art.14, comma 1, la convenzione di utilizzo a tempo parziale, deve disciplinare in particolare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro (nell'ambito dell'orario d'obbligo complessivo normalmente di 36 ore settimanali) e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

- b) l'affidamento al suddetto dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza di una posizione organizzativa, di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore o presso il servizio in convenzione;

- c) deve determinarsi, quindi, una situazione di contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due diverse e distinte posizioni organizzative, una presso l'ente di appartenenza e l'altra presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o presso il servizio in convenzione;

Spetta al datore di lavoro pubblico, nell'ambito della sua autonoma responsabilità gestionale, la valutazione della effettiva sussistenza di tali presupposti.

Ove questi, siano presenti, si potrà dare luogo all'applicazione della disciplina del citato art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, che, ribadendo quanto già previsto dai richiamati artt. 14 e13 del CCNL del 22.1.2004, dispone che:

a) l'ente di appartenenza continua a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

b) l'Unione, l'ente, o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

c) al fine di compensare effettivamente la maggiore gravosità connessa alla titolarità di due posizioni organizzative e lo svolgimento delle prestazioni in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui si è detto (Unione, Ente utilizzatore e servizio in convenzione) possono altresì corrispondere, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa, con oneri a proprio carico;

d) quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione, considerata nel suo valore pieno, prevista dalla disciplina contrattuale;

e) l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere, comunque, poi riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;

f) gli oneri della eventuale maggiorazione della retribuzione riconosciuta dall'ente utilizzatore a tempo parziale, dal servizio in convenzione e dall'unione di comuni sono posti a carico di questi;

g) in coerenza con la ratio dell'istituto e con gli orientamenti applicativi già formulati in materia, il riproporzionamento deve essere effettuato in relazione al numero delle ore che il dipendente effettivamente è chiamato a rendere presso l'ente di appartenenza e presso l'utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;

h) per effetto della nuova disciplina, tenuto conto anche delle regole in materia di valori della retribuzione di posizione recate dall'art.15 del CCNL del 21.5.2018, è venuto meno anche il precedente tetto di € 16.000, previsto dai precedenti artt.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 per le ipotesi considerate;

i) un esempio, potrà chiarire la disciplina:

Ente datore di lavoro:

Valore posizione organizzativa intero: **€ 11.300,00**

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso:

€ 5.650,00

Ente utilizzatore a tempo parziale, Unione o Servizio in convenzione:

Valore posizione organizzativa intero: **€ 11.300,00**

Valore eventuale incremento del 30% (valore massimo): **€ 3.390,00**

Valore posizione organizzativa intero con l'incremento del 30%: **€ 14.690,00**

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € **7.345,00**

Si coglie l'occasione per evidenziare che anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004.

Pertanto, anche nel caso di un dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione o presso una Unione di comuni, con contestuale conferimento della titolarità di due distinte posizioni organizzative, come sopra detto, la disciplina applicabile per la retribuzione di risultato deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

Un dipendente, già in servizio presso l'ente con inquadramento in un profilo della categoria B, con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica B3, è successivamente assunto, presso lo stesso ente, a seguito di scorrimento di graduatoria di procedura concorsuale, con inquadramento nella categoria C. Le ferie residue, maturate nell'anno e non fruite da dipendente quando era inquadrato nel profilo B, con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica B3, possono essere conservate anche a seguito della nuova collocazione nella categoria C, in quanto maturate nella stessa amministrazione?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) nella fattispecie prospettata, a seguito dell'assunzione conseguente allo scorrimento della graduatoria vigente di un concorso pubblico precedentemente da voi bandito, il lavoratore di cui si tratta instaura con l'Ente un nuovo rapporto di lavoro, diverso per natura e contenuti, da quello di cui precedentemente era titolare con lo stesso Ente;

b) pertanto, essendosi estinto il precedente rapporto di lavoro, con il conseguente venir meno, quindi, anche di tutte le situazioni soggettive che in esso trovavano il proprio fondamento, le ferie maturate e non fruite nell'ambito di questo non possono essere trasportate e fruite nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro;

c) la trasposizione delle ferie maturate e non fruite presso il vostro sarebbe stato possibile solo nel caso di un processo di mobilità, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001;

d) infatti, in questa ipotesi, non vi è costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuazione del precedente rapporto, con i medesimi contenuti e caratteristiche, con un nuovo datore di lavoro;

e) l'art.5, comma 8, della legge n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012.

In tal senso, si richiamano anche alcune recenti indicazioni contrattuali:

1) la disposizione dell'art. 28, comma 11, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo la quale: *"11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge delle relative disposizioni applicative."* ;

2) la Dichiarazione congiunta n.1, allegata al medesimo CCNL del 21.5.2018, che espressamente recita: *"In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art.5, comma 8, del D.L. n.95 convertito nella legge n.135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14.9.2012 e prot. 94806 del 9.11.2012-Dip. Funzione Pubblica prot.32937 del 6.8.2012 e prot. 40033 dell'8.10.2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità"*

E' obbligatorio per l'ente destinare una quota dei proventi contravvenzionali, di cui all'art. 208, comma 4, lett.c) e 5 del D.Lgs.n.285/1992, al finanziamento di forme di previdenza integrativa?

L'art.56 quater del CCNL del 21.5. 2018 delle Funzioni Locali individua, espressamente, alle lettere a), b) e c) del comma 1 dello stesso, le possibili modalità di utilizzo dei proventi della sanzioni amministrative derivanti dalla violazione del codice della strada.

Tale disciplina contrattuale, tuttavia, si muove, sempre all'interno della cornice regolativa dell'art.208 del D.lgs.n.285/1992.

Infatti, il citato art.56 quater, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 dispone che: *“ I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative,...*
.”

Pertanto, come evidenziato dalla clausola contrattuale, in coerenza e nel rispetto delle disposizioni del citato art.208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, spetta sempre e solo all'ente la concreta individuazione delle possibili finalità di utilizzo delle risorse di cui si tratta, tra quelle indicate nella legge e l'ammontare delle risorse per ciascuna fissata.

In proposito, infatti, si richiama la espressa previsione dell'art.208, comma 5, del D.Lgs.n.285/1992, secondo la quale: *“ Gli enti di cui al secondo periodo del comma 1 determinano annualmente, con delibera della giunta, le quote da destinare alle finalità di cui al comma 4. Resta facoltà dell'ente destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalità di cui al citato comma 4*
.”

Quali sono le condizioni legittimanti il riconoscimento al messo notificatore dell'indennità di cui all'art.70, quinquies, lett.d), del CCNL del 21.5.2018?

In materia, si ritiene utile precisare che l'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sostanzialmente ripetendo le previsioni del precedente art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, ha inteso solo valorizzare l'eventuale funzione aggiuntiva di "ufficiale giudiziario" che potrebbe essere affidata ad un lavoratore con profilo di messo notificatore.

Il compenso in esame, quindi, era ed è finalizzato a remunerare solo le specifiche responsabilità del messo comunale cui siano state, formalmente, conferite le funzioni di ufficiale giudiziario. Se tale conferimento manca, l'indennità di cui si tratta non può essere riconosciuta.

Per le modalità di conferimento di tali funzioni, trattandosi di materia non regolata dalla contrattazione collettiva, si consiglia di acquisire il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle disposizioni di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Le attività connesse a indagini statistiche e censimenti, legittimanti l'erogazione dei compensi ISTAT, devono essere effettuate all'interno dell'orario di lavoro oppure al di fuori o, ancora, in parte all'interno ed in parte al di fuori dell'orario di lavoro?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno evidenziare che l'art.70-ter, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 espressamente prevede che i compensi ISTAT sono finalizzati a “....*remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti* , **res**
e al di fuori dell'ordinario orario di lavoro
.”