

LE ULTIME INDICAZIONI DELL'ARAN

Di Arturo Bianco

Apertura alla possibilità dei vigili titolari di posizione organizzativa di ricevere lo straordinario per le attività svolte nella emergenza da Covid 19; conferma che la differenza di trattamento economico in caso di progressioni economiche costituisce una indennità ad personam che è utile ai fini della determinazione della indennità di turno; evidenziazione che malattia non è una ragione sufficiente per determinare la sospensione del distacco sindacale e tale periodo non entra nella base di calcolo del cd comporto; sottolineatura che il consenso del sindacato per il trasferimento di un dirigente sindacale è dovuto solamente nel caso di passaggio ad una circoscrizione diversa; chiarimento che, dopo la sospensione cautelare, le somme da recuperare comprendono anche i compensi per le posizioni organizzative; precisazione che la decorrenza delle posizioni organizzative non può superare lo 1 gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il contratto decentrato che le ha previste. Sono queste alcune delle più recenti indicazioni fornite dall'Aran in risposta ai quesiti posti.

LO STRAORDINARIO COVID AI VIGILI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Apertura alla possibilità che i vigili che sono titolari di posizioni organizzative possano vedersi erogato il compenso per lavoro straordinario riconosciuto dal Ministero dell'Interno nell'ambito della emergenza da COVID 19: sono queste le indicazioni fornite di recente dall'Aran, che comunque rimette l'ultima parola al Ministero dell'Interno, alla Ragioneria Generale dello Stato ed al Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'articolo 115 del d.l. n. 18/2020 ha destinato 10 mln di euro ad un fondo istituito presso il Ministero dell'Interno per il finanziamento del lavoro straordinario svolto esclusivamente dai vigili dei comuni, delle province e delle città metropolitane per la condizione di emergenza da cd COVID-19. I criteri per la ripartizione di tali risorse tra i comuni sono stati dettati con uno specifico decreto del Ministero dell'Interno adottato d'intesa con quello della economia e delle finanze.

Sulla base dei CCNL 22.1.2004, articolo 40, e 21.5.2018, articolo 18, i compensi per il lavoro straordinario connesso a calamità naturali possono essere erogati ai titolari di posizione organizzativa solamente "nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali". Devono essere considerate tali quelle "che hanno avuto espressamente tale formale riconoscimento dal Governo e/o dalle Regioni in base alla vigente legislazione prevista in materia (terremoti, alluvioni etc), con l'apprestamento delle risorse necessarie per fronteggiarle". Non spetta all'Aran indicare se la attuale condizione di emergenza possa essere ricondotta nell'ambito della nozione di "calamità naturale" prevista dalla normativa contrattuale. L'apertura che il parere fornisce in questa direzione è il seguente: l'articolo 16, comma 2, del d.lgs. n. 1/2018, cioè del testo unico delle leggi sulla protezione civile, stabilisce espressamente che "l'azione del Servizio nazionale (nda di Protezione Civile) è suscettibile di esplicarsi, altresì, per le seguenti tipologie di rischi: chimico, nucleare, radiologico, tecnologico, industriale, da trasporti, ambientale, igienico-sanitario e da rientro incontrollato di oggetti e detriti spaziali". Quindi una indicazione sulla base della quale si può trarre la conclusione che anche questa condizione rientra nell'ambito di quelle che configurano gli estremi per la maturazione della emergenza che legittima l'intervento della Protezione Civile.

A questa indicazione, a parere di chi scrive, si deve aggiungere la considerazione che la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio ha disposto lo stato di emergenza da COVID 19 per 6 mesi. Il che permette di andare nella stessa direzione.

LE PROGRESSIONI VERTICALI E L'INDENNITA' AD PERSONAM

I dipendenti che, a seguito di progressione verticale, acquisiscono l'inquadramento nella categoria superiore con un trattamento economico inferiore a quello in godimento a seguito delle progressioni orizzontali di cui sono stati destinatari in precedenza, mantengono la differenza come trattamento economico ad personam. Lo evidenzia il parere Aran Ral 1980.

In questa direzione vanno le previsioni di cui all'articolo 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018. La indennità ad personam è utile per determinare la misura del compenso per il turno essendo compresa nella nozione di retribuzione di cui all'articolo 9, comma 2, del CCNL 9.5.2006. Il parere conclude evidenziando che, nel giudizio dell'Aran, questo assegno ad personam "una volta acquisito definitivamente dal lavoratore a seguito della progressione verticale, non sia rivalutabile a seguito degli incrementi recati da successivi rinnovi contrattuali. Si tratta solo di una forma di garanzia retributiva, per la quale il CCNL prevede esclusivamente il riassorbimento per effetto di future progressioni orizzontali nella categoria.

LA MALATTIA ED IL DISTACCO SINDACALE

La malattia incide sul distacco sindacale, ma non è di per sé una condizione sufficiente per la sua interruzione, tranne che questa sia la decisione assunta dalla organizzazione sindacale. Essa non determina un taglio del trattamento economico accessorio e queste assenze non entrano nel computo. Possono essere così riassunte le principali indicazioni contenute nel parere Aran CQRS n. 138.

Il distacco sindacale deve essere inquadrato nell'ambito delle previsioni di carattere generale dettate per questo istituto, quindi esso determina una sospensione del rapporto di lavoro con la PA. Di conseguenza "qualsiasi tipologia di assenza durante il periodo di distacco andrà ad incidere sulla prestazione da rendere al sindacato".

Le conclusioni sono le seguenti 3:

- a) A seguito di una assenza per malattia non si ha una interruzione del distacco sindacale, "a meno che non sia la organizzazione sindacale a comunicare all'amministrazione la revoca del distacco stesso;
- b) "le eventuali assenze per malattia inferiori a 10 giorni non comporteranno alcuna decurtazione sulla normale retribuzione prevista in caso di distacco";
- c) "i giorni di malattia non saranno conteggiati ai fini del computo".

IL TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI SINDACALI

E' necessario il consenso della organizzazione sindacale per il trasferimento di un dirigente sindacale solamente nel caso in cui ciò avvenga in un comune o in una circoscrizione diversa: è quanto evidenzia il parere Aran CQRS135. Il parere si applica in tutte le PA a prescindere dal comparto. La norma di riferimento è contenuta nell'articolo 20, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 4 dicembre 2017.

Il consenso della organizzazione sindacale "deve essere acquisito preventivamente dalla amministrazione nel solo caso in cui l'unità organizzativa verso la quale avviene il trasferimento sia collocata in un comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione".

Aggiunge conclusivamente il parere che, di conseguenza, nel caso in cui "il trasferimento in diversa Unità Organizzativa non abbia comportato per il dirigente sindacale un cambio di comune o di circoscrizione della sede di servizio, lo stesso non necessita di nulla osta". Come si vede, siamo nell'ambito di una previsione che circoscrive in modo assai significativo l'ambito entro cui è necessario acquisire il consenso del soggetto sindacale di riferimento, ampliando i margini di scelta discrezionale, anche se ovviamente motivata,

dell'ente e per esso dei dirigenti e/o responsabili, visto che siamo nell'ambito di una scelta gestionale compiuta con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro.

Per l'Aran il consenso della organizzazione sindacale è necessario per il trasferimento dei dipendenti che sono dirigenti sindacali, anche se tale incarico sia stato appena acquisito. Ci viene ricordato che la materia è disciplinata dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 4 dicembre 2017. In tale documento si legge che "il nulla osta è necessario ove il dirigente sindacale sia trasferito in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione". E che, "qualora la sede di assegnazione a seguito di trasferimento, anche se all'interno del medesimo Servizio, sia situata in una diversa circoscrizione, il nulla osta appare comunque necessario". Sono questi gli elementi essenziali da assumere come base di riferimento, mentre non produce effetti il momento in cui l'incarico di dirigente sindacale è stato acquisito.

LE SOMME DA RECUPERARE DOPO LA SOSPENSIONE

Le somme da recuperare da parte del dipendente dopo la sospensione cautelare ed in caso di assoluzione comprendono la retribuzione di posizione. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nel parere Aran CFL 68

L'articolo 61, comma 8, del CCNL 21.5.2018 stabilisce che in caso di sospensione cui segua il proscioglimento spetta un conguaglio "con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario". Invece, l'articolo 5, comma 9, del CCNL 11.4.2008 stabiliva che questo conguaglio doveva essere calcolato con esclusione dei "compensi comunque collegati .. agli incarichi".

Su queste basi il parere ci dice che in precedenza la disposizione "consentiva di escludere dal conguaglio la retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa" mentre oggi "non si ritiene più possibile non riconoscere al dipendente la retribuzione di posizione". Ed inoltre, questo compenso "non può essere ricondotto tra le indennità connesse alla presenza in servizio che.. sono escluse dal conguaglio ivi previsto".

LA DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le progressioni economiche orizzontali possono avere decorrenza retroattiva fino al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto collettivo decentrato integrativo che le ha finanziate è stato firmato. In questa direzione vanno le previsioni dettate dall'articolo 16, comma 7, del CCNL 21.5.2018. Possono essere così riassunte le principali indicazioni contenute nel parere Aran CFL 69.

Di conseguenza, se il contratto decentrato integrativo 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 contratto nazionale. Analogamente, sarebbe stata legittima la previsione di una decorrenza non antecedente al 1 gennaio del 2018.

Il parere ci ricorda infine che "le posizioni economiche nuove D7, C6, B8 e A6 non possono avere comunque decorrenza anteriore al 1.4.2018, dato che esse sono state istituite dalla contrattazione collettiva nazionale solo da tale data".