

Corso online

**Le ultime novità della giurisprudenza contabile e dell'A.Ra.N.
sul personale degli Enti Locali**

Congedi parentali, lavoro agile, progressioni orizzontali, mobilità volontaria, ecc.
Mercoledì 13 dicembre 2023, ore 9.00-10.00

Docente

Vincenzo Giannotti

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito bilancioecontabilita.it



Paola Aldigeri - Maria Correale - Alessandra Varacca

Raccolta coordinata dei CCNL funzioni locali

CCNL 16 novembre 2022 integrato con:

- ▶ disposizioni non disapplicate dei precedenti CCNL
- ▶ orientamenti applicativi ARAN
- ▶ note d'autore sulle principali novità

■ In appendice la normativa vigente
riguardante il pubblico impiego aggiornata a:

- ▶ D.L. 44/2023 conv. in legge 21 giugno 2023, n. 74 (Decreto P.A.)
- ▶ D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 (Codice di comportamento)

Il volume presenta il nuovo Contratto collettivo nazionale sottoscritto il 16 novembre 2022 per i dipendenti pubblici appartenenti al comparto Funzioni Locali.

La trattazione è caratterizzata da un taglio pratico, finalizzato a offrire uno strumento utile per il lavoro quotidiano di chi si occupa della materia.

Il testo integra i singoli articoli del nuovo Contratto con le precedenti disposizioni contrattuali ancora vigenti e con gli orientamenti applicativi ARAN relativi al comparto Funzioni Locali, pubblicati dopo la sua sottoscrizione.

Le precedenti disposizioni contrattuali ancora vigenti sono state, a loro volta, integrate con note che riportano i nuovi riferimenti normativi e la contestuale disapplicazione di quelli richiamati dalle stesse per facilitare il lettore nella comprensione ed evitargli di “perdersi” nella ricerca delle disposizioni attualmente vigenti.

Gli orientamenti applicativi dell'ARAN - che rappresentano un sostanziale arricchimento al testo - sono stati richiamati sotto agli articoli del nuovo contratto pertinenti all'argomento e riportati integralmente nell'appendice del libro, in modo da facilitare il lavoro di studio e ricerca di chi consulerà il volume.

Il testo è stato, inoltre, arricchito di commenti sulle più significative novità apportate dal CCNL 2022, offrendosi così come un valido strumento per una conoscenza più approfondita degli aspetti giuridici ed economici del rapporto di lavoro dei dipendenti degli Enti Locali.

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it



A cura di Pasquale Monea e Giampiero Pizziconi

Il nuovo CCNL Funzioni locali

Commento alla nuova disciplina per il personale del comparto

Contributi di:
Oriana Avallone, Enrica Cataldo, Massimo Cristallo, Giuseppe Fiorillo,
Vincenzo Giannotti, Clemente Lombardi, Silvana Mele, Pasquale Monea,
Marco Mordenti, Vincenzo Palomba, Giampiero Pizziconi, Matteo Pressi,
Paola Sabella, Amedeo Scarsella

Con il coordinamento editoriale di Massimo Cristallo

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, le cui importanti novità sono commentate dal volume con taglio operativo. In particolare:

- la revisione del **sistema di classificazione** del personale;
- la rivisitazione del **sistema degli incarichi** di posizione organizzativa e di elevata qualificazione;
- l'introduzione di un nuovo regime delle **progressioni economiche orizzontali**, con la previsione di "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico;
- l'introduzione di una soluzione classificatoria per il personale della sezione educativa e scolastica e di ulteriori specifiche per la sezione della Polizia locale, con la revisione di alcune indennità;
- l'istituzione di una nuova sezione per le professioni ordinistiche;
- la revisione del sistema delle **relazioni sindacali**;
- la modifica di alcuni istituti del **rapporto di lavoro**;
- l'introduzione di una disciplina più equa per quanto concerne il giorno festivo infrasettimanale per il **personale turnista**.

Infine, si commenta la nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di lavoro agile e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it

Livio Boiero

La disciplina delle assenze negli Enti Locali dopo il nuovo CCNL Funzioni Locali

Guida rapida con casi pratici

- ▶ Congedo ordinario
- ▶ Ferie e riposi solidali
- ▶ Permessi retribuiti
- ▶ Permessi brevi
- ▶ Riposi compensativi
- ▶ Recupero straordinario e banca delle ore
- ▶ Malattia
- ▶ Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici
- ▶ Congedo di maternità e di paternità e congedo di paternità alternativo
- ▶ Permessi e agevolazioni per l'assistenza ai portatori di handicap
- ▶ Aspettativa per motivi personali
- ▶ Diritto allo studio
- ▶ Permessi sindacali
- ▶ Area dirigenti

VII edizione

Il tema delle assenze nel pubblico impiego risulta complesso e mutevole. La materia, disciplinata sia da norme di natura legislativa che contrattuale, è in continua evoluzione.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e il D.Lgs. n. 105/2022 (attuazione della Direttiva europea 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare) hanno recentemente innovato la disciplina delle assenze modificando, tra gli altri, gli istituti della malattia, dei permessi per le visite mediche e dei congedi parentali.

L'autore, in questo eterogeneo scenario, ha raccolto, per ogni istituto giuridico, tutta la normativa, la giurisprudenza e le circolari interpretative.

L'obiettivo è stato quello di creare un "testo unico" della disciplina delle assenze, al fine di facilitare il lavoro a coloro che devono usufruirne o autorizzarle, alleggerendo l'onere di effettuare in prima persona ricerche nel materiale che si è andato via via stratificando.

L'esemplificazione di oltre 200 casi pratici, sviluppati attraverso la formula della risposta al quesito, offre inoltre un ricco ventaglio di fattispecie agevolmente consultabile.

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it

a cura di Nicola Niglio e Stefano Simonetti

Testo Unico del Pubblico Impiego

(D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

commentato e annotato con normativa,
prassi, giurisprudenza

Integrato con

**Decreto Pianificazione, misurazione
e valutazione della performance**

(D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

Contributi di:

Concetta Croce, Maria Gentile, Pierluigi Mastrogiuseppe, Stefano Viti

Accesso GRATUITO per un anno su www.normepa.it



11ª edizione

Il D.Lgs. n. 165/2001 rappresenta la legge fondamentale per il pubblico impiego. Il testo del Decreto, nel corso degli anni è stato modificato e integrato numerose volte e i continui interventi ne hanno reso la lettura e l'interpretazione complesse e, in alcuni casi, controverse.

L'opera, attraverso il puntuale commento di ogni articolo del D.Lgs. n. 165 e del correlato D.Lgs. n. 150 del 2009, agevola il lettore nel ritrovare un ordine logico nella ricostruzione di questa lunga e difficile trasformazione delle regole (si pensi al radicale passaggio alla privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti, non più pubblici ma alle dipendenze di Pubbliche Amministrazioni) attraverso l'approfondimento sia dei principi ispiratori della riforma del 1993, ma anche delle ragioni che ne hanno portato, in alcuni limitati casi, ad improvvisi cambiamenti di rotta e, nella maggior parte delle volte, solo ad aggiustamenti che si sono resi necessari nel corso degli anni per una coerente attuazione delle regole sul lavoro nel contesto di trasformazione sociale ed economica del Paese.

Sempre per facilitare l'esegesi della norma, ogni articolo del Testo Unico è annotato in calce con la normativa collegata, oltre alla prassi e alla giurisprudenza più significative.

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it

Decreto «Crescita» – Calcolo del personale

- Il MEF con due pareri, il primo reso alla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome (Parere n. 179877 del 1° settembre 2020), e il secondo (parere n. 12454 del 15 gennaio 2021) reso ad un Comune, ha ritenuto che, ai fini dell'adeguamento del Fondo per il trattamento accessorio, dev'essere preso in considerazione unicamente il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, escludendo, pertanto, il personale arruolato con contratti a tempo determinato, mentre ai fini del calcolo del salario accessorio pro-capite, ha suggerito di calcolare anche il personale assunto con contratti a tempo determinato (fra cui i dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL).

Decreto «Crescita» – Calcolo del personale

- Secondo la Corte dei conti della Liguria (Deliberazione n. 115/2023), la disposizione di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, si riferisce al *“trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75”*, norma che, come noto, riguarda *“l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni Pubbliche”* (ovvero il salario accessorio si riferisce sia al personale a tempo indeterminato sia a quello a tempo determinato).
- La motivazione dell'intervento legislativo si basa sull'esigenza di mantenere invariato, a seguito dell'eventuale effettuazione di un numero di assunzioni superiore alle cessazioni, il trattamento accessorio medio del personale già in servizio, ossia quello assunto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Decreto «Crescita» – Calcolo del personale

- Per la Corte il ragionamento del MEF provoca un effetto distorsivo, con il rischio di una disparità di trattamento fra Enti Locali e personale/dirigenti in servizio;
- Supponendo che due Enti Locali, di identiche dimensioni demografiche, avevano in servizio nel 2018 n. 20 dirigenti e, nel 2023, a seguito delle assunzioni medio tempore intervenute ne abbiano 25. Ora, in base all'interpretazione prospettata dal MEF, i Comuni possono elevare il Fondo per il salario accessorio (ai sensi dell'ultimo periodo del comma 2 del citato art. 33) solo se hanno assunto, nell'arco temporale indicato, dirigenti a tempo indeterminato. Per cui, se l'Ente A ha effettuato n. 5 assunzioni tutte a tempo indeterminato, potrà incrementare il pertinente Fondo per il salario accessorio per 5/20, mentre l'ente B ove abbia effettuato n. 2 assunzioni a tempo indeterminato e n. 3 ex art. 110 TUEL, pur avendo in servizio, complessivamente, le medesime 25 unità di personale, potrà farlo per soli 2/20, con conseguente riduzione proporzionale del “valore medio pro capite” del Fondo per tutti i dirigenti, anche quelli in servizio in precedenza. Ciò è valido anche al contrario, nel caso l'Ente Locale assuma personale a tempo indeterminato il luogo di quello a tempo determinato.

Decreto «Crescita» – Calcolo del personale

- La sezione delle Autonomie (Deliberazione n. 18/2023), a differenza del MEF, ha ritenuto necessario prendere in considerazione anche il personale a tempo determinato, accogliendo la questione di massima sollevata dalla sezione Liguria.
- Infatti, in considerazione della sostanziale omogeneità dei trattamenti, tra personale a tempo indeterminato e determinato, risulterebbe paradossale che una determinata categoria di personale rientrasse tra i soggetti che partecipano agli impieghi del Fondo per il trattamento accessorio, ma non tra quelli che possono incrementarlo.
- In merito al personale dirigenziale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art.110 del TUEL, valgono le medesime ragioni per la generalità dei dipendenti a tempo determinato, stante la volontà del legislatore di garantire comunque l'invarianza del valore medio pro capite del trattamento accessorio, a fronte di un ampliamento della possibilità di procedere ad assunzioni per gli Enti Locali.

Decreto «Crescita» – Calcolo del personale

- E' stato, pertanto, emesso il seguente principio di diritto *«Ai fini dell'applicazione dell'art. 33, co. 2, ultimo periodo, del Decreto-Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito Fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'art. 110 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite».*

Codice dei contratti e assicurazione del dipendenti

- Esiste una differente disciplina tra la responsabilità diretta del dipendente chiamato a rispondere del danno ingiusto cagionato a terzi con dolo o colpa grave e la responsabilità solidale dell'Amministrazione di appartenenza, rispetto alla quale, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, vale invece il più ampio parametro della colpa lieve.
- Da questa differenza la Corte dei conti del Piemonte (Deliberazione n. 89/2023) individua la linea di demarcazione tra colpa lieve e colpa grave o dolo in merito alla copertura assicurativa dei dipendenti pubblici prevista nel Codice dei contratti.

Codice dei contratti e assicurazione del dipendenti

- In risposta alla richiesta di un Sindaco, il soggetto incaricato dell'attività di verifica della progettazione dovrà essere munito *“di adeguata polizza assicurativa per la copertura dei rischi legati alle attività professionali”*. D'altra parte, la *“verifica del progetto”* rientra nell'alveo delle *“attività tecniche”* funzionali ad assicurare ai dipendenti la corresponsione degli incentivi finanziati *“con stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture”*, dove una parte degli incentivi debba essere utilizzata *“per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale”* (art. 45, commi 5 e 7, lett. c, del D.Lgs. n. 36/2023), oltre a prevedere tra le somme a disposizione della stazione appaltante nell'ambito del *“quadro economico dell'opera o del lavoro”* oggetto di progettazione, anche le spese di cui all'art. 45, co. 7, lett. c, del Codice relative *“alla copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale”*.

Salario accessorio PNRR e destinazione

- Se è vero che gli Enti attuatori dei progetti del PNRR possono aumentare la componente variabile delle risorse della contrattazione integrativa al di fuori del limite, di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. 75/2017, allora la componente di questo incremento, rispettati i rigidi parametri previsti dal legislatore, può essere destinata anche al personale titolare di Elevata Qualificazione (EQ), ma solo se la decisione sia presa in sede di contrattazione integrativa. Sono queste le conclusioni della Corte dei conti del Piemonte (Deliberazione n. 88/2023) che, pur giudicando inammissibile i quesiti posti da un Ente locale, ha fornito utili elementi per una corretta interpretazione della disposizione legislativa.

Salario accessorio PNRR e destinazione

- Pertanto, la risposta se sia possibile un utilizzo della maggiorazione prevista dal D.L. n. 13/2023 da destinare esclusivamente ai titolari di Elevata Qualificazione, non potrà che essere legata alla decisione ottenuta in sede di contrattazione integrativa, ossia solo se le risorse transiteranno prima nel Fondo delle risorse decentrate per il relativo incremento, per poi decidere in sede di contrattazione integrativa una correlata sua riduzione (totale o parziale) per poter essere destinata al finanziamento delle Elevate Qualificazioni.
- Qualora ciò sia deciso in sede di contrattazione, allora, trattandosi di risorse variabili, l'eventuale destinazione non potrà che confluire nell'incremento della sola retribuzione di risultato, proprio per la sua natura variabile.

Lavoro agile secondo l'A.Ra.N.

- Secondo la disciplina contrattuale di cui all'art. 66 del CCNL 16.11.2022 l'A.Ra.N. ha ritenuto che l'ipotesi di prestazione lavorativa mista, ossia in presenza e a distanza, sia riconducibile ad ipotesi tassative, residuali e straordinarie e, come tali, non suscettibili di estensione analogica. Quindi si tratta di ipotesi che non possono rientrare nell'alveo di una programmazione ordinaria né tantomeno possono essere rimesse alla libera determinazione del lavoratore.
- In questo caso spetterà al responsabile del servizio che abbia richiamato il dipendente in servizio indicare quali siano le esigenze di servizio; diversamente si rischia di violare l'accordo individuale che regola la prestazione lavorativa in modalità agile.

L'A.Ra.N. e il congedo parentale

- Con l'orientamento applicativo CFL 237 del 23 novembre scorso l'A.Ra.N. ha evidenziato come i diversi termini previsti dal CCNL e dalla legge quale termine di maggior favore prevale, qualunque sia la fonte da cui deriva; questo ai sensi del principio generale di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs, n. 151/2001 il quale fa salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.
- I dipendenti, pertanto, saranno retribuiti al 100% per i primi 30 giorni di congedo parentale. Tale beneficio deve essere riconosciuto dalle Amministrazioni ogni qualvolta l'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 riconosca la possibilità di erogare l'indennità ivi prevista, ad oggi, fino al dodicesimo anno di vita del figlio.

Mobilità reciproca fra Comuni e Unioni

- Mentre i Comuni sono soggetti al regime della sostenibilità finanziaria, le Unioni ne sono escluse dovendo applicare il regime del *turn over*, con la conseguenza che la mobilità reciproca non potrà essere neutra.
- Secondo la Corte dei conti della Toscana (Deliberazione n. 206/2023), per quanto riguarda l'acquisizione di personale in entrata per mobilità, l'Unione dei Comuni ricevente consuma la propria capacità assunzionale.
- Per quanto riguarda, tuttavia, il trasferimento di personale in uscita, l'impossibilità di realizzare una mobilità finanziariamente neutra fa venir meno i presupposti per l'applicabilità dell'art. 14, co. 7, del D.L. n. 95/2012 e consente all'Unione cedente il recupero della capacità assunzionale corrispondente.

Scavalco condiviso e di eccedenza

- Secondo la Corte dei conti della Puglia (Deliberazione n. 149/2023) non è esclusa la possibilità che un Ente Locale possa fare ricorso contestualmente e, con riferimento al medesimo dipendente, ai due diversi istituti giuridici dello scavalco condiviso e dello scavalco d'eccedenza. L'operazione sopradescritta è ammissibile se si considera la configurazione giuridica che la giurisprudenza contabile ha attribuito all'istituto dello scavalco condiviso anche in presenza di una convenzione tra Enti (art. 14 del CCNL del 22/01/2004) e previa autorizzazione dell'Ente di appartenenza: il Comune può assicurarsi, in riferimento allo stesso dipendente (che giuridicamente è considerato comunque *“dipendente a tempo pieno di altro Ente”*) le prestazioni lavorative oltre le 36 ore settimanali d'obbligo ed entro la durata massima consentita dal D.Lgs. n. 66/2003 di 48 ore settimanali, a condizione che le prestazioni lavorative aggiuntive non rechino pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'Ente di appartenenza e siano rispettati i limiti di spesa per il personale previsti dall'art. 1, commi 557 o 562, della L. n. 296/2006 e dall'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010.

Scavalco condiviso e di eccedenza

- In merito alla possibilità di riconoscere al dipendente, nello scavalco condiviso, un rimborso chilometrico per spese di viaggio, l'A.Ra.N. con orientamento applicativo CFL 238 ha precisato che secondo l'art. 57, co. 9, del CCNL 2019-22021 *“Gli Enti stabiliscono, previa informazione ai sensi dell'art. 4, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 7”*. Pertanto, in sede di convenzione gli Enti stabiliranno le modalità di riparto degli oneri economici.

Progressione economica

- In merito al requisito di partecipazione, nel caso in cui le parti abbiano previsto il periodo *standard* suggerito dal contratto di tre anni, come si calcola?
- Secondo l'A.Ra.N. (orientamento applicativo CFL 224) i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica “*ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate*”; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.
- Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023.

Enti in criticità finanziaria

- Secondo l'A.Ra.N. (Parere 7763/2023) gli Enti in criticità finanziaria (dissesto, Piano di riequilibrio finanziario e strutturalmente deficitari) non possono utilizzare la quota aggiuntiva dello 0,22% del monte salari 2018 per finanziare la parte variabile con risorse aggiuntive fuori dai limiti di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2015 (ossia per un importo superiore a quanto stanziato nell'anno 2016).