

Corso online

Le recenti indicazioni dell'A.Ra.N. sul personale dirigente e non dirigente e il problema sulla remunerazione delle commissioni di concorso

Ricadute operative

Mercoledì 15 dicembre 2021, 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

Straordinario elettorale – Elezioni comunali

Posizioni Organizzative

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL139

L'art. 18, co. 1, lett. d), del CCNL del 21.05.2018 ha richiamato le precedenti disposizioni contrattuali e, in particolare, l'art. 39 del CCNL 14/09/2000, così come modificato dal successivo Contratto collettivo del 5.10.2001, che ha inserito il successivo comma 3.

Quest'ultimo prevede che “Gli Enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell’area delle posizioni organizzative di cui all’art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all’art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all’art. 14, co. 5, del CCNL dell’1.4.1999”

Posizione organizzative alla cat. C - Eccezione

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL139

Pertanto, si conferma come, i responsabili di posizione organizzativa hanno diritto alla liquidazione dello straordinario elettorale, in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato, solo per il lavoro straordinario prestato (anche al di fuori delle giornate di riposo settimanale) in occasione di consultazioni elettorali per le quali vi è acquisizione di risorse dal Ministero dell'Interno e non anche, ad esempio, per le elezioni del Consiglio comunale (interamente a carico del bilancio dell'Ente), con la sola eccezione disciplinata dall'art. 39, co. 3, ossia: *“il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie (di qualunque specie, comprese quindi quelle per l'elezione del Sindaco e del Consiglio comunale), è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art. 24, co. 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative»*.

Posizione organizzative alla cat. C - Eccezione

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL140

La titolarità della posizione organizzativa dovrà essere assegnata al personale di categoria D, con le seguenti deroghe a favore per il personale di categoria inferiore e in particolare:

- in assenza di posizioni di categoria “D”, l’incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nelle categorie “C” o “B”, in modo non dissimile da quanto previsto nei precedenti contratti;
- negli Enti privi di dirigenti, la cui dotazione organica preveda posti di categoria “D”, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria “D”, oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa, per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l’incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria “C”, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l’acquisizione di personale della categoria “D”. In quest’ultima ipotesi, secondo i tecnici dell’A.Ra.N., la determinazione della retribuzione di posizione dovrà seguire le regole ordinarie, potendo così variare da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità.

Posizione organizzative alla cat. C - Eccezione

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL140

Mansioni superiori

Le disposizioni contrattuali (art. 17, co. 3) hanno dettato una disciplina specifica, prevedendo che al dipendente deve essere erogata la sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa che viene conferita al dipendente di categoria “C” nonché, sussistendone i presupposti, anche i compensi aggiuntivi previsti per la generalità delle posizioni organizzative, così come declinati dall’art. 18 del Contratto collettivo, con conseguente esclusione di ogni altro compenso ed elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori (art. 8 CCNL 14/09/2000).

Tuttavia, in caso di rinnovo dell’incarico al personale di categoria C, previsto per una sola volta in presenza dell’avvio della procedura di copertura del posto vacante di categoria D, se l’incarico dovesse superare, in sede di rinnovo, i dodici mesi (vedi art. 52, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001) allora sussisterebbero i presupposti per il pagamento delle mansioni superiori per il periodo posto al di fuori di tali limiti temporali.

Superamento periodo di comportamento

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL144

In caso di malattia riconosciuta per causa di servizio, il contratto prevede che il dipendente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica, e comunque non oltre i complessivi 36 mesi. Inoltre, si prevede che il dipendente possa richiedere all'Ente, superato il periodo di 18 mesi, un ulteriore periodo di 18 mesi senza retribuzione, in casi particolarmente gravi.

In caso di superamento del periodo massimo dei 18 mesi di malattia, viene meno il divieto di licenziamento del lavoratore per malattia ed il datore di lavoro pubblico può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, adducendo a giustificazione solo e soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Spetta al dipendente farsi parte diligente e richiedere all'Ente un ulteriore periodo di 18 mesi di conservazione del posto di lavoro senza retribuzione, previo accertamento, da parte dell'Ente, delle condizioni di salute del dipendente.

Superamento periodo di comportamento

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL144

Il comma 3 dell'art. 36 del CCNL 21/05/2021 ha previsto che l'Ente, al fine di poter concedere l'ulteriore periodo di assenza del dipendente, dovrà attivare la richiesta di accertamento, notiziando il medesimo dipendente, delle sue condizioni di salute per il tramite del medico competente. Quest'ultimo dovrà stabilire la sussistenza o meno di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Nelle disposizioni contrattuali, precisano i tecnici dell'Agenzia, non è prevista l'ipotesi di concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi in assenza della richiesta del lavoratore; pertanto, spetterà all'Ente in via autonoma procedere alla conservazione del posto attraverso la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuito o al contrario alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Si ricorda che la Cassazione (Ordinanza n. 18960/2020) ha precisato come il datore di lavoro non sia tenuto a comunicare al lavoratore l'approssimarsi del compimento del periodo, ovvero ad indicare strumenti alternativi all'assenza per malattia.

Riduzione stabile dello straordinario

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL146

Le condizioni previste dall'art. 67, co. 2, lett. g), del CCNL 2016-2018 della Funzioni Locali permettono ancora agli Enti Locali di ridurre in via definitiva gli stanziamenti degli straordinari per incrementare le risorse stabili, ossia senza possibilità, una volta presa la decisione da parte dell'Ente di ritornare indietro. Si tratta di una scelta gestionale, ossia l'Ente dovrà motivare la non necessità organizzativa di avere a disposizione il totale degli straordinari, senza necessità che tale scelta sia decisa a livello di contrattazione.

Una volta trasferite le risorse nella parte stabile, queste ultime avranno una destinazione generale, ossia dovranno finanziare uscite stabili come, ad esempio, il pagamento delle progressioni orizzontali o le indennità di comparto, ossia risorse che sono stabili e continuative.

Un possibile dubbio che potrebbe aprirsi è se, una volta aumentate le risorse stabili, ai Comuni trovi applicazione anche per queste risorse l'incremento disposto dal D.L. n. 34/2019, ossia l'aumento proporzionale delle risorse del fondo pro capite dell'anno 2018 in caso di aumento del personale rispetto alla personale presente al 31/12/2018. La risposta è stata data dal MEF negli allegati al conto annuale 2020 (Circolare n. 18/2021), dove il salario accessorio complessivo ha incluso anche gli straordinari. In altri termini, sia per gli Enti che avessero nell'anno 2018 consolidato in risorse stabili gli straordinari sia quelli che non avessero consolidato il medesimo, in caso di aumento del personale potranno aumentare anche la quota dello straordinario.

Conservazione del posto di lavoro

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL145

Il dubbio posto da un Ente Locale riguarda la conservazione del posto ad un dipendente cat. D3 giuridica, vincitore di concorso, che abbia deciso prima dello spirare del periodo di prova nell'Ente di destinazione di rientrare nell'Ente di appartenenza.

Secondo l'Agenzia l'istituto regolato dall'art. 20, co. 10, del CCNL del 21/05/2018 si configura una sorta di riammissione in servizio; pertanto il dipendente, nel momento in cui ritorna presso l'Ente di originaria appartenenza, come espressamente precisato, sarà collocato nella medesima categoria e profilo posseduti al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro con lo stesso, ossia nel medesimo inquadramento D3 di cui il lavoratore era in possesso all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Progressione verticale e ferie

A.Ra.N., Orientamento applicativo CFL141

In merito alla progressione verticale la disciplina contrattuale prevede:

- il riconoscimento, a titolo di assegno personale, dell'eventuale differenziale economico tra il trattamento economico conseguito per effetto di progressione economica orizzontale nella precedente categoria di inquadramento e il nuovo trattamento tabellare iniziale (art. 11, co. 8, del CCNL del 21/05/2018);
- l'eventuale esonero dal periodo di prova (art. 20, co. 2, del CCNL del 21/05/2018).

Pur non rispondendo alla sorte degli istituti contrattuali pregressi, è possibile a tal fine fare riferimento al parere CFC52 del Contratto Funzioni Centrali dove l'Agenzia ha distinto l'ipotesi di progressione verticale da quella di vincita del concorso pubblico. Nel primo caso (art. 22, co. 15, D.Lgs. n. 75/2017) il passaggio alla categoria superiore non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro e, di conseguenza, al lavoratore interessato dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti. Nel secondo caso, il lavoratore una volta superato il concorso, instaura con l'Amministrazione un nuovo rapporto di lavoro, diverso per natura e contenuti da quello di cui precedentemente era titolare con la stessa. Questa novazione del rapporto comporta, in questo caso, l'estinzione del precedente rapporto di lavoro con il conseguente venir meno anche di tutte le situazioni soggettive che in esso trovavano il proprio fondamento.

Onnicomprensività retribuzione dirigenti

A.Ra.N., Orientamento applicativo AFL47

Ai dirigenti “possono essere corrisposti soltanto i compensi aggiuntivi derivanti da disposizioni di legge espressamente recepite dalle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale”.

Il comma 2 dell’art. 60, infatti, ha previsto che “In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale”.

L'art. 20 del CCNL del 22.2.2010 è stato disapplicato dall'art. 62 del nuovo Contratto del 2020, per cui al momento i soli incentivi previsti da disposizioni di legge recepiti dal nuovo contratto nazionale della dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali sono:

segue

Onnicomprensività retribuzione dirigenti

A.Ra.N., Orientamento applicativo AFL47

- uelli relativi ai compensi dei legali interni, in quanto l'art. 45, co. 1, lett. h), ai fini della contrattazione decentrata, ha precisato che le parti devono disciplinare *“i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014, come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1, co. 1, della L. n. 114/2014”* lasciando immutata, pertanto, la ultravigenza dei compensi professionali ai legali interni.

I compensi previsti per la prima volta dall'art. 59, co. 1, lett. c), dove una quota degli incassi per violazione al Codice della strada, possono essere destinati al dirigente della Polizia Locale. In questo modo è stata data la possibilità, alla contrattazione integrativa, di destinare una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato al dirigente della Polizia Locale, ma condizionandola a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Compensi commissari di concorso

Dipartimento della Funzione Pubblica, Nota 4 giugno 2021, n. 77558

Le disposizioni dell'art. 3 della cd. Legge «Concretezza» (D.L. n. 56/2019) possono essere recepite dagli Enti Locali con proprio atto. L'estensione agli Enti Locali è data dai due seguenti commi:

- comma 13: Gli incarichi di presidente, membro e segretario delle commissioni esaminatrici “*si considerano attività di servizio a tutti gli effetti di legge, qualunque sia l'Amministrazione che li ha conferiti*”. A dire dei tecnici ministeriali le indicazioni del legislatore non inciderebbero sulla disciplina dei compensi della prestazione, avendo piuttosto la finalità di consentire di espletare l'attività di componente di commissione in orario d'ufficio, ossia senza che il dirigente debba necessariamente prendere un giorno di ferie o di permesso per espletare la citata attività;

- comma 14: “Fermo restando il limite di cui all'art. 23-ter del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, la disciplina di cui all'art. 24, co. 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non si applica ai compensi dovuti al personale dirigenziale per l'attività di presidente o di membro della commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego e della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)”. I tecnici ministeriali ritengono che tale disposizione trovi applicazione a prescindere dall'appartenenza o meno dei dirigenti ai ruoli dell'Amministrazione che bandisce il concorso, con la conseguenza che anche rispetto ai compensi corrisposti a tali ultimi dirigenti non si applica la disciplina di cui all'art. 24, co. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di onnicomprensività del trattamento economico.

Compensi commissari di concorso

Corte dei conti Lombardia, Deliberazione n. 253/2021

Secondo il Collegio contabile il Parere della Funzione Pubblica era precedente alle modifiche successivamente introdotte dal D.L. n. 34/2020 secondo cui *“Tali incarichi si considerano attività di servizio a tutti gli effetti di legge, qualunque sia l'Amministrazione che li ha conferiti”* si riferisce in via esclusiva *“alle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego indetti dalle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e dagli Enti pubblici non economici nazionali”*, restringendo in tal modo il campo dei destinatari delle norme in parola, limitandolo alle sole Amministrazioni nazionali”.

Ciò corrisponde a quanto evidenziato negli atti parlamentari nella scheda di lettura D.L. 162/2019 – A.S. 1729, secondo la quale *“si abroga la disposizione vigente, che pone il medesimo principio in via generale - mentre la nuova norma fa esclusivo riferimento ai concorsi indetti dalle suddette Amministrazioni nazionali”*.

Ne consegue che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 162/2019, la deroga al principio di onnicomprensività di cui all'art. 24, co. 3, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, co. 14, della Legge n. 56/2019, trova applicazione solo nei confronti delle Amministrazioni statali e degli Enti pubblici (non economici) nazionali.

Compensi commissari di concorso

Corte dei conti Puglia, Deliberazione n. 174/2021

Ha confermato le conclusioni dei colleghi lombardi precisando come la Legge n. 34/2020 ha, infatti, successivamente espunto le parole “*I compensi ... sono dovuti ai componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego nominate successivamente alla data di entrata della presente legge*”. Con tale intervento, a dire dei Giudici contabili, il legislatore ha di fatto ristretto il campo dei destinatari delle previsioni, limitandolo alle sole Amministrazioni nazionali, così come confermato anche negli atti parlamentari.

Pertanto, non potendo essere estese le disposizioni legislative anche agli Enti Locali, non può essere prevista alcuna remunerazione addizionale, non solo per i dirigenti e personale non dirigenziale, ma anche per il Segretario comunale non potendo anche lui derogare al principio di onnicomprensività.

Scorrimento delle graduatorie di altri Enti

Gli Enti Locali hanno fino ad ora utilizzato, senza alcun intervento della magistratura contabile o amministrativa, le graduatorie di altri Enti avendo recepito nel proprio ordinamento il comma 61 della Legge n. 350/2003 secondo cui *“In attesa dell'emanazione del Regolamento di cui all'art. 9 della Legge 16 gennaio 2003, n. 3, le Amministrazioni Pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le Amministrazioni interessate”*.

Le Amministrazioni Pubbliche sono richiamate dall'art. 9 della Legge n. 3/2003 secondo cui *“su proposta del Ministro per la Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli Enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione”*.

Scorrimento delle graduatorie di altri Enti

La questione è giunta anche alla Sezione delle Autonomie (Deliberazione n. 17/2020) la quale, pur dichiarando non ammissibile la questione posta da un Comune, riguardante l'utilizzazione di una graduatoria approvata da un'altra Amministrazione, ha avuto modo di precisare come, la disciplina dell'art. 9, co. 1, della Legge 16 gennaio 2003, n. 3 (Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione), nonché dell'art. 3, co. 61, terzo periodo, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge finanziaria 2004), siano state entrambe negate dalla Consulta non trovando la normativa citata diretta applicazione alle Regioni.

Le sentenze della Corte Costituzionale sono state, rispettivamente, la sentenza n. 388 del 2004, per quanto riguarda l'art. 9 della Legge n. 3 del 2003, e la sentenza n. 390 del 2004, per quanto riguarda l'art. 3, co. 61, della Legge n. 350 del 2003.

Scorrimento delle graduatorie di altri Enti

Conseguenze

Seguendo le argomentazioni della Sezione delle Autonomie e della Consulta, sulla non estensibilità della fattispecie alle Regioni e, quindi, anche agli Enti Locali, non può non concludersi come, lo scorrimento delle graduatorie degli Enti Locali, a valere sulle graduatorie vigenti di altri Enti Locali, non sarebbero ammissibili, con ciò certificando anche l'impossibilità di recepire con propri atti regolamentari interni le citate disposizioni legislative.

Il fatto, d'altra parte, che l'art. 36 ha permesso l'estensione anche agli Enti Locali di avvalersi di graduatorie di altri Enti, per le assunzioni a tempo determinato, rafforza e non indebolisce la condizione della impossibilità di operare lo scorrimento per il personale a tempo indeterminato.

La conseguenza è che per gli Enti che avessero proceduto fino ad oggi ad assumere personale a tempo indeterminato prelevando dalle graduatorie di altri Enti, quelle assunzioni sarebbero affette da nullità per violazione di norma imperativa.