

<https://www.neopa.it/>

Nuovi orientamenti applicativi Aran novembre 2022

Pubblicato il 29/11/2022
da Luca Di Donna

In data odierna l'Aran ha pubblicato nella propria banca dati numerosi nuovi orientamenti applicativi concernenti il personale delle Funzioni Locali, alcuni dei quali afferenti al nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre scorso. Riportiamo di seguito i nuovi pareri rilasciati dall'Agenzia.

La specifica tutela prevista all'art. 12, comma 8 del CCNL del 21 maggio 2018 del comparto è estensibile a dipendenti interni utilmente collocati in una graduatoria di un concorso pubblico bandito senza riserva gli interni?
Per quanto di competenza, limitatamente alla corretta interpretazione della disciplina contrattuale di cui all'art. 12, comma 8 del CCNL del 21 maggio 2018, si può solo evidenziare che la tutela economica ivi prevista è limitata alle fattispecie di passaggio tra categorie (o acquisizione dei profili inquadrati in B3) effettuate ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs n. 75/2017. **Analogha disposizione è prevista all'art. 15, comma 3, del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022** che, relativamente all'istituto delle "Progressioni tra aree", (che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL) dispone "3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area".

I compensi derivanti dalle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possono rientrare nella fattispecie di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL 21.05.2018?
Si ritiene che i compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) **possano rientrare nella fattispecie dei compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge**, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, **e che pertanto possano andare a favore anche dei titolari di incarico di posizione organizzativa.**

Preme evidenziare che analoga disposizione è prevista all'art. 20, comma 1, lett. h) del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, relativamente all'istituto dei "Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ", che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, è possibile prescindere dal criterio delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto? E se mancasse un anno su tre?
Alla luce della formulazione letterale della norma, contenuta nell'art. 16, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, **si esclude che possa prescindersi dalle risultanze della valutazione della performance individuale dell'intero triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto delle progressioni all'interno della categoria, in quanto costituisce il criterio principale sulla base del quale attuare l'istituto. In caso di assenza di un anno su tre delle valutazioni necessarie, la media delle valutazioni dovrà comunque essere data dal totale dei punteggi diviso tre.**

Un dipendente di un Comune A, vincitore di un concorso in un Comune B, dopo aver preso servizio in quest'ultimo Comune vince un concorso in un ulteriore Comune C. Si dimette dal Comune B, dopo solo 2 mesi, prima della scadenza del periodo di prova, mantiene nei confronti dell'Ente A o B la tutela di cui di cui all'art. 25 comma 10 (conservazione del posto) del nuovo CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022?

La norma, in continuità con la previgente disciplina (art. 20 CCNL 21.05.2018) riconosce, come noto, in capo al dipendente a tempo indeterminato che sia risultato vincitore di concorso o comunque che sia stato assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione.

Secondo la richiamata previsione, pertanto, la tutela, della conservazione del posto, può essere vantata nei confronti dell'ente di appartenenza dal dipendente vincitore presso un secondo amministrazione pubblica, solo limitatamente alla durata del periodo di prova stabilito presso quest'ultima. Qualora il lavoratore abbia risolto, con formali dimissioni presentate durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro presso la seconda amministrazione a seguito di vincita di concorso presso un terzo comune, lo stesso non potrà conservare il diritto presso l'ente di provenienza ma, diversamente, potrà avvalersi della tutela solo nei confronti del secondo comune a condizione che sussistano i presupposti di cui all'art. 25, comma 10.

La tutela verso il primo ente di appartenenza potrà essere garantita nel solo caso in cui il lavoratore in questione, prima di accettare la presa in servizio nel terzo ente, abbia chiesto di rientrare in servizio presso il predetto ente originario, recedendo dal rapporto di lavoro con il secondo ente. Solo dopo il rientro nel primo ente, potrebbe accettare la presa in servizio nel terzo ente, vedendosi garantita la tutela del periodo di prova.

Ricordiamo, comunque, che il lavoratore ha sempre a disposizione l'istituto di cui all'art. 26 del nuovo CCNL del 16.11.2022 della "Ricostituzione del rapporto di lavoro".

La specifica indennità di "Condizioni lavoro" di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 che non è stata disapplicata per effetto del nuovo CCNL del 16.11.2022, con quale altra indennità è cumulabile sulla base del nuovo quadro contrattuale? In particolare è ancora incompatibile con l'indennità di "Servizio Esterno" di cui all'art. 100 del nuovo CCNL? Si conferma che la disciplina dell'indennità di "Condizioni lavoro" di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 non è stata disapplicata per effetto del nuovo CCNL del 16.11.2022. Il nuovo CCNL con l'art. 84 bis è intervenuto soltanto nel rideterminare il valore massimo di detta indennità, portato ad € 15,00. Per quanto riguarda il regime di cumulabilità della stessa con altre fattispecie indennitarie, rimane ferma la disciplina contenuta all'art. 70 bis sopra richiamato, ma con la precisazione che nella nuova disciplina dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 è stata esplicitamente espunta l'incumulabilità con l'indennità di condizioni lavoro. Rimane comunque fermo il principio per cui uno stesso disagio non può essere indennizzato con due o più causali diverse.