

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

Ulteriori orientamenti applicativi Aran dicembre 2022

Pubblicato il 20/12/2022
da Luca Di Donna

In data odierna l'Aran ha pubblicato nella propria banca dati numerosi pareri concernenti l'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre scorso. Riportiamo di seguito i suddetti nuovi orientamenti applicativi.

L'assegno personale acquisito per effetto di progressioni verticali fatte nel corso del 2021, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del 21.05.2018, fermo restando che si riassorbe con le future progressioni orizzontali, va rideterminato sulla base del nuovo tabellare di cui alla tab. D) del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022?
L'assegno personale previsto all'art. 12, comma 8, del CCNL del 21.05.2018, se riguarda progressioni verticali fatte nel triennio 2019-2021, va aggiornato con i valori a regime della Tab. E del CCNL 16/11/2022, i quali rideterminano con decorrenza 1° gennaio 2021 gli stipendi tabellari. Si ritiene altresì che tale assegno si consolidi e non vada, pertanto, ulteriormente aggiornato con le rideterminazioni dei valori stipendiali decorrenti in date successive alla sottoscrizione definitiva del predetto CCNL 16/11/2022.

In base all'art. 15, comma 3, del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, in caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito lo stipendio tabellare della nuova area successivamente acquisita per effetto della progressione medesima. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore allo stipendio tabellare della nuova area, 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 nuova area. Tale regime di assorbimento vale anche per i differenziali stipendiali iniziali acquisiti ai sensi dell'art. 78, comma 3, lett. b), maturati in base alle progressioni economiche orizzontali del previgente sistema?

La previsione contenuta all'art. 14, comma 5, del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022 prevede espressamente che "I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3 lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15 comma 3 (Progressioni tra le aree).", ragione per cui il "differenziale stipendiale", compresa la quota attribuita in sede di passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione ai

sensi dell'art. 78, comma 3, lett. b), cessa di essere corrisposto, fatta salva l'attribuzione dell'assegno ad personam di cui all'art. 15, comma 3, il quale però è riassorbito con le future progressioni economiche che saranno conseguite nella nuova area. Non vi è pertanto alcuna differenza nel regime di riassorbimento delle diverse quote che compongono il differenziale stipendiale.

Al fine di identificare puntualmente i soggetti che possono beneficiare del differenziale maggiorato previsto dall'art. 96 del CCNL 16.11.2022, che cosa si intende per funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito?

Il differenziale stipendiale maggiorato di cui all'art.96 del CCNL 16/11/22 spetta al personale della Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori "che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito, ... attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti". Il riferimento agli ordinamenti degli Enti ed all'attribuzione con atti formali sulla base degli ordinamenti stessi, consente di dare corretta interpretazione alla locuzione "connesse al maggior grado rivestito", con essa dovendosi intendere che il grado cui accede il diritto alla percezione dell'emolumento in parola sia solo quello più elevato secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento del singolo Ente.

All'art. 14, comma 3, del nuovo CCNL siglato il 16.11.22 dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che la progressione "... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2 lett. b).". Si chiede se alla luce della nuova formulazione letterale della disciplina dell'istituto, tale decorrenza (1° gennaio) sia da ritenersi fissa.

Si conferma che, nella nuova disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11. 2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16 comma 7 del CCNL 21.05.2018, la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può che essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI. Gli enti devono pertanto avere la necessaria copertura finanziaria dell'anno di competenza di risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del nuovo CCNL.

L'art. 14, comma 2, lett. a) del nuovo CCNL siglato il 16.11.22, dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che "possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica." Ai fini della verifica del predetto requisito si deve tenere conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate anche nel sistema di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018?

Si conferma che la nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 va in continuità con quella di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, pertanto ai fini della verifica del requisito di ammissione espresso nel comma 2 lett. a) dell'art. 14 del nuovo CCNL si

deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del CCNL previgente.

Il discrimine temporale per la salvaguardia delle procedure di progressioni economiche disciplinate da un CCI già sottoscritto è da individuare nell'entrata in vigore del nuovo CCNL o nell'entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale? E se si trattasse di un CCI sottoscritto dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL, ma prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, è possibile dare corso comunque alle procedure?
L'art. 13, comma 4, recita testualmente: "Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina". Pertanto, le progressioni economiche disciplinate da un contratto integrativo sottoscritto dopo il 16 novembre 2022 (data di sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL), ma prima del 1° aprile 2023 (data di applicazione del nuovo ordinamento professionale), vanno effettuate sulla base del previgente ordinamento professionale.

Il numero dei differenziali stipendiali indicati nella Tabella A) in calce al nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, si intende pari al numero massimo di volte in cui quel dipendente può essere beneficiario di una progressione orizzontale?

Il numero massimo di differenziali indicato nella citata tabella A va inteso come numero massimo di progressioni economiche acquisibili dai dipendenti durante tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nell'area, anche a seguito di mobilità ad altro ente o amministrazione.

La disciplina dei profili professionali per le attività di informazione e comunicazione, introdotta con il CCNL del 21.05.2018, viene disapplicata con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale del CCNL del 16.11.2022?

Preme evidenziare che, i sensi di quanto disposto dal comma 8, dell'art. 2 del CCNL Funzioni Locali, del 16.11.2022, viene sancito il principio generale di tecnica redazionale del contratto, in forza del quale: "Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL".

Dal combinato disposto degli artt. 2, comma 8, e 21 (rubricato "Disapplicazioni") del medesimo testo contrattuale si evince chiaramente che l'art. 18 bis del CCNL del 21.05.2018 è ancora pienamente in vigore, in quanto non espressamente disapplicato o sostituito da successive disposizioni. Tra l'altro nell'esemplificazione dei profili contenuta nella Tabella A "Declaratorie" in calce al CCNL, sia nell'Area Istruttori che nell'Area dei Funzionari ed EQ, sono richiamati

i profili delle attività di informazione e comunicazione previsti dall'“Accordo tra l'A.Ra.N, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI siglato il 7.04.2022.

Con riferimento alla disciplina della “tredicesima mensilità”, oggi contenuta all’art. 75 del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, si chiede di specificare la corretta modalità di calcolo della stessa nei seguenti casi:

a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato in regime di part time: esempio di un lavoratore che rientra a tempo pieno il 1° di novembre dell’anno di riferimento;

b) progressioni fra le aree intervenute nel corso dell’anno. In particolare si chiede se nei suddetti casi rileva la retribuzione mensile individuale nel mese di dicembre, oppure i periodi dell’anno vanno necessariamente rapportati in 365esimi?

Rispetto alle due casistiche prospettate, in considerazione della particolarità degli istituti coinvolti (part time e progressioni tra aree) si ritiene che la soluzione sia la seguente:

- a) regime di part time fino al 31 ottobre e rientro a tempo pieno dal 1° di novembre: l'importo della tredicesima mensilità dovrà essere necessariamente riproporzionato per tener conto della ridotta prestazione lavorativa svolta fino al 31 ottobre, in base a quanto previsto dall’art. 62, comma 10 del CCNL del 16/11/2022; per effettuare tale riproporzionamento, il conteggio dei due periodi (periodo in part-time e periodo a tempo pieno) va effettuato in 365esimi;
- b) progressione verticale in corso d’anno: l'importo della tredicesima mensilità sarà pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 74 comma 2, lett. c), spettante al lavoratore nel mese di dicembre in applicazione del comma 2.

La nuova previsione contenuta all’art. 30, comma 5 lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativamente al turno festivo infrasettimanale, da quando si applica? È legittimo riconoscere l’incremento dell’indennità con effetto retroattivo al 2019?

L’art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all’art. 74, comma 2, lett. c) spettante ai lavoratori in un turno festivo infrasettimanale è applicabile dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL senza alcun effetto retroattivo, in base a quanto previsto dall’art. 2, comma 2 del citato CCNL del 16/11/2022.

La nuova disciplina del turno festivo infrasettimanale contenuta nel CCNL Funzioni Locali siglato in data 16.11.22, che prevede la facoltà del lavoratore di optare per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell’indennità di turno, è immediatamente efficace? Spetta al lavoratore decidere di fruire del riposo in luogo della maggiorazione?

All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la "previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d)". Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

L'art. 98 del CCNL 16.11.2022 ha ridisciplinato l'utilizzo dei proventi del codice della strada, citando alla lettera c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Con tali proventi è possibile finanziare l'Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale?
Atteso che il "servizio esterno" è per definizione teso al potenziamento della sicurezza urbana e stradale, si ritiene, in continuità con i precedenti orientamenti, che i proventi derivanti dal codice della strada possano essere impiegati per finanziare nell'ambito delle risorse decentrate (art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato all'art. 79, comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022) l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del nuovo CCNL.

Nella nuova riscrittura dell'istituto dell'Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, rispetto alla disciplina contenuta nel precedente CCNL (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018) non è più prevista l'incumulabilità con l'indennità condizioni lavoro; si può desumere pertanto che, oggi, sia possibile cumulare le due indennità?
Si conferma che nella nuova disciplina dell'Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022 è stata espunta la "non cumulabilità con l'indennità condizioni lavoro". Si ricorda, comunque, il principio per cui una stessa prestazione non può essere remunerata/indennizzata più volte. Pertanto, i criteri di indennizzo dovranno basarsi su causali diverse.