

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

Ulteriori orientamenti applicativi Aran settembre 2025

In data odierna l'Aran ha pubblicato nella propria banca dati alcuni nuovi interessanti orientamenti applicativi relativi al personale dell'Area e del Comparto delle Funzioni Locali.

Li riportiamo qui di seguito.

L'istituto del "galleggiamento" opera anche nei casi di segreteria convenzionata, ai sensi dell'art. 63 del nuovo CCNL dell'area FL del 16.07.2024? e se sì, quale può essere il corretto criterio di riparto degli oneri tra gli enti partecipanti, qualora il Segretario "galleggi" con una figura apicale di un solo ente partecipante?
Innanzitutto si conferma che l'istituto del cd. "galleggiamento", disciplinato all'art. 60 comma 5 del nuovo CCNL dell'area dirigenziale del 16.07.2024, opera anche nei casi di segreterie convenzionate di cui all'art. 63 del medesimo testo contrattuale. Con riguardo al riparto degli oneri, atteso che le disposizioni contrattuali sopra richiamate non entrano nel merito delle modalità di riparto, si ritiene che spetti agli enti, in sede di redazione della convenzione, stabilirne i criteri, così come si evince testualmente dal comma 3 dello stesso articolo 63, anche con riferimento all'aspetto del galleggiamento che comunque, ai sensi del comma 5 dell'art. 60 deve essere sempre "assicurato".

Alla luce della nuova disciplina dell'interim di cui all'art. 40 del CCNL 16/07/2024 relativo al Personale Dirigenziale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019 - 2021, è ancora vigente l'orientamento per cui non è possibile remunerare l'interim conferito al dirigente sovraordinato per una struttura sotto ordinata (c.d. "interim verticale")?

Con riferimento al quesito in esame, si conferma l'orientamento consolidato già espresso dalla scrivente Agenzia, ai sensi del quale l'incarico "ad interim" non può essere remunerato qualora sia conferito al dirigente sovraordinato per una struttura sotto ordinata temporaneamente priva di titolare.

Ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato spettante al segretario, il monte salari può comprendere anche i compensi derivanti da reggenze a scavalco?

In relazione al quesito in oggetto si evidenzia, in primo luogo, che secondo la nozione di monte salari diffusa nell'esperienza applicativa, devono essere ricomprese tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, determinate sulla base dei dati inviati

al Conto Annuale RGS da ciascun ente, ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. 165/2001. Nella particolare fattispecie sottoposta, pertanto, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato spettante al segretario comunale per le funzioni svolte presso ogni singolo ente, nel conteggio del monte salari ciascun ente dovrà tenere conto degli importi dallo stesso erogato al segretario nell'anno precedente, così come si evince anche dalla formulazione letterale dell'art. 61, comma 2 del CCNL del 16.07.2024.

Si evidenzia, che sul tema, si è recentemente pronunciata la Corte dei Conti, sezione regionale per il controllo della Lombardia, con la deliberazione n. 158/2025, ai sensi della quale gli importi pagati per le reggenze a scavalco svolte dal segretario non devono essere ricomprese ai fini del calcolo del monte salari.

Nel caso in cui, a seguito dell'avvio di un procedimento penale a carico di un proprio dipendente - nell'anno 2015 - per fatti connessi all'attività di servizio, non sia stato possibile assumere in via diretta gli oneri a difesa per la presenza di un conflitto di interessi anche solo potenziale, a fronte di una sentenza di assoluzione passata in giudicata nell'anno 2024, è possibile riconoscergli il rimborso delle spese legali ex post? Quale disciplina contrattuale del patrocinio legale trova applicazione? Sarebbe possibile rimborsargli le spese legali di due avvocati?

In ordine alla corretta ed uniforme interpretazione delle disposizioni contrattuali, si osserva, innanzitutto, che all'art. 24 comma 3 del CCNL della area Funzioni Locali del 16.07.2024, ove viene disciplinato il rimborso ex post - al secondo periodo - viene esplicitamente previsto che "Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale...". Questa formulazione, presente anche all'art. 59 del CCNL del comparto 16.11.2022, consente, appunto, di applicare la disposizione contenuta al comma 3 del medesimo articolo anche nei casi in cui inizialmente non si era potuto assumere in via diretta il patrocinio per un conflitto di interessi anche solo potenziale, fermo restando la sussistenza dei requisiti esplicitati al comma 1 dello stesso articolo 24, ossia che deve trattarsi di "fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio". Per quanto riguarda il numero dei legali, la formulazione letterale della disposizione contrattuale si riferisce ad un legale, da intendersi per ogni fase del giudizio, mentre con riguardo alla spesa, il CCNL si limita a prevedere, sempre nel comma 3 dell'art. 24, che "l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi" ed ancora che "Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa".

Nei casi di utilizzo in convenzione di un dirigente di altro ente come deve essere calcolato l'incentivo economico a titolo di posizione e risultato a carico dell'ente utilizzatore?

In relazione al quesito in oggetto, si evidenzia che la disciplina introdotta dall'art. 36 del CCNL dell'area Funzioni Locali del 16.07.2024 a favore dei dirigenti che vengano assegnati dalle amministrazioni di appartenenza presso altri enti per periodi predeterminati, si limita ad introdurre un beneficio economico a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, in aggiunta al trattamento economico presso il proprio ente.

Al riguardo, nell'evidenziare che la richiamata disciplina contrattuale ai commi 3 e 4 individua inequivocabilmente il trattamento economico da corrispondere, sia a carico dell'ente titolare del rapporto sia a carico dell'ente utilizzatore, si ricorda che, ai sensi dell'art.13 del CCNL del 17.12.2020 non è possibile, per il personale dirigente, operare una quantificazione delle prestazioni lavorative svolte in ragione di un orario di lavoro. Secondo quest'ultima norma, infatti, il dirigente è tenuto ad assicurare la propria presenza giornaliera in servizio adeguando la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Si precisa, inoltre, che la disciplina non è analoga a quella prevista per il personale del comparto (art. 23 del CCNL 16.11.2022): la formulazione letterale è, difatti, diversa per quanto riguarda la quota di retribuzione di posizione che deve corrispondere l'ente utilizzatore.

Nel caso da voi rappresentato il dirigente avrebbe diritto:

Esempio:

ENTE A (di appartenenza): incarico dirigenziale pesato originariamente a 30 mila euro. A seguito del convenzionamento con l'ente B, l'Ente – ben motivando, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa – non gli riduce la retribuzione di posizione. Oltre alla retribuzione di risultato.

ENTE B (utilizzatore): incarico dirigenziale su una posizione pesata 20 mila euro. L'importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di posizione sarà pari al 30% della posizione su cui verte l'incarico (meccanismo simile all'interim; quindi, non è corretto corrispondere l'intero importo + il 30%), ossia 6 mila euro, oltre alla retribuzione di risultato pari ad un massimo del 10% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico (ossia, fino a 2.000 euro).

Pertanto, nel caso di specie il dirigente utilizzato anche da altro ente potrà percepire:

dall'Ente A -> 30.000 euro di posizione + il risultato, secondo i criteri prestabiliti nel CCI ed in base alle risultanze della valutazione;

dall'Ente B -> 6.000 (30 % di 20 mila) oltre al risultato, in un massimo di 2.000

euro (il 10% di 20 mila) secondo i criteri di valutazione del CCI ed in base alle risultanze della valutazione;

Tot. 36.000,00 euro oltre al risultato dei rispettivi Enti.

Le somme che vengono rimborsate all'ente a fronte dell'elemento di garanzia, di cui all'art 44, comma 1 lett. b) del CCNL 16.07.2024, liquidato a favore di un distaccato sindacale possono reintegrare le risorse decentrate di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 ed essere utilizzate per la retribuzione di risultato di altri dirigenti?

Con riferimento al quesito in esame, si può solo osservare che la casistica ipotizzata, di riutilizzo delle somme oggetto di rimborso, non è stata contemplata dalle disposizioni contrattuali regolanti la costituzione e l'utilizzo del fondo destinato alla retribuzione di posizione di risultato del personale dirigenziale.

Ai fini del rispetto della disposizione contenuta all'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativa al termine - del 31 dicembre 2025 - entro il quale è possibile effettuare le progressioni tra le Aree, di natura valutativa in deroga al titolo, la procedura deve essere completata a quella data?

Con riferimento al quesito in esame, è opinione della scrivente Agenzia, che ai fini del rispetto del termine indicato all'art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 sia sufficiente aver indetto la procedura, con pubblicazione del relativo avviso, entro tale termine – ossia entro il 31.12.2025.

In caso di attribuzione di mansioni superiori, il differenziale stipendiale in godimento incide sulla quantificazione del trattamento economico dovuto?

In relazione alla corretta interpretazione della nota previsione contrattuale di cui all'art. 8, comma 5, del CCNL del 14.9.2001 norma che, nel disciplinare l'istituto delle "mansioni superiori" rinvia, per quanto non espressamente regolato, all'art. 52, comma 4, del D. Lgs 165 del 200, si evidenzia che nei confronti di un lavoratore cui siano attribuite mansioni superiori, non assume alcun rilievo la posizione economica che lo stesso abbia acquisito per effetto della progressione economica conseguita all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022 del CCNL, come pure non assume alcun rilievo la posizione economica del lavoratore assente nell'area superiore. Ciò che rileva, infatti, è la differenza tra trattamento economico iniziale, ossia lo stipendio tabellare (unico per area) corrispondente all'area di appartenenza rispetto allo stipendio tabellare dell'area superiore.

Per attivare un servizio associato in convenzione ai sensi dell'art. 30 del TUEL è necessario il consenso dei lavoratori coinvolti?

Con riferimento al quesito in esame preme, innanzitutto, osservare che la gestione associata delle funzioni e dei servizi comunali, in senso tecnico del termine,

finalizzata a superare le difficoltà legate alla frammentazione dei piccoli comuni per la razionalizzazione della spesa e per il conseguimento di una maggiore efficienza dei servizi, è disciplinata da norme di legge e non dal CCNL. L'art. 23 del CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, in continuità con il passato, prevede il consenso del lavoratore solo nel caso di convenzioni per l'utilizzo a tempo parziale di personale. Si tratta di una precisa fattispecie in cui la convenzione è stipulata tra due enti per l'utilizzo temporaneo e a tempo parziale di personale. In tal caso ciascun Ente continua a gestire i servizi per proprio conto. Tale fattispecie si distingue dal caso in cui la convenzione sia, invece, stipulata per la gestione associata di funzioni, caso per il quale non è previsto il consenso individuale dei lavoratori, trattandosi di scelta organizzativa rimessa alle autonome determinazioni degli enti.

Nei casi di utilizzo temporaneo e a tempo parziale di un dipendente incaricato di EQ presso un altro ente, quale tipo di incentivo può essere riconosciuto al dipendente interessato?

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16 del CCNL, a personale titolare di EQ utilizzato a tempo parziale presso altro ente, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa. Una delle novità di questa riscrittura sta proprio in quest'ultimo capoverso, ove si è attenuato il principio di stretta proporzionalità della retribuzione di posizione rispetto all'intervenuta riduzione oraria della prestazione. Nell'applicazione di tale clausola, tenendo conto delle responsabilità assegnate, si potrà pertanto – con ragionevolezza e ben motivando, tenendo conto delle responsabilità che, comunque, restano in capo al dipendente – ridurre la retribuzione di posizione in maniera non strettamente proporzionale all'intervenuta riduzione oraria della prestazione;
- l'ente utilizzatore, corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso stabilito, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con le stesse considerazioni di cui sopra; lo stesso ente, fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2, ossia oltre i 18 mila euro annui.

Esempio:

ENTE A (di appartenenza): incarico di EQ pesato originariamente a 18 mila euro. A seguito del convenzionamento per 18 ore settimanale presso l'ente B, l'Ente anziché ridurgli la posizione di un 50%, motivando gliela riduce di soli 8 mila euro (anziché di 9), in modo quindi non strettamente proporzionale, continuando a corrispondergli 10 mila euro di posizione annua.

ENTE B (utilizzatore): incarico di EQ su una posizione pesata 16 mila euro. In relazione alle responsabilità assegnate, anziché ridurre la posizione del 50%, gliela riduce di 7 mila euro. Con la possibilità di riconoscergli anche una maggiorazione fino al 30% (opzionale) dell'importo di posizione riconosciuto, anche in eccedenza al limite contrattuale dei 18 mila euro.

Pertanto, nel caso di specie l'incaricato di EQ utilizzato a tempo parziale per il 50% anche da altro ente potrà percepire, a titolo di retribuzione di posizione:

dall'Ente A = 10.000 €

dall'Ente B = 9.000 + 2.700 (30 %) = 11.700€

tot. 21.700 > 18.000 €

In aggiunta, potrà percepire la retribuzione di risultato in entrambi gli enti, in funzione dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa (che potranno anche prevedere modalità di riduzione non strettamente proporzionali alla riduzione oraria) e degli esiti della valutazione.

In sede di contrattazione integrativa annuale di riparto delle risorse decentrate è possibile introdurre una clausola che preveda che risorse stabili non liquidate, inizialmente destinate ad istituti quali il turno e reperibilità, possano alimentare a residuo la performance?

Con riferimento al quesito in esame, atteso che i criteri di riparto delle risorse sono per espressa previsione contrattuale (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022) di prerogativa della contrattazione integrativa, non si ravvisano condizioni ostative ad introdurre nel Contratto Collettivo Integrativo annuale – CCI – una clausola che preveda di destinare alla performance le risorse non utilizzate nello stesso anno per altri titoli.

Nei i casi in cui un procedimento penale iniziato nel 2015, a carico di un nostro dipendente, si concluda nel 2024 con sentenza di assoluzione è possibile rimborsare le spese legali? Si precisa che nel 2015 il dipendente aveva regolarmente comunicato l'accaduto ed indicato, ai fini del comune gradimento, il nominativo del legale. L'amministrazione, a sua volta, si era espressa positivamente sul nominativo del legale, ma non aveva potuto assumersi gli oneri in via diretta per un possibile anche solo potenziale conflitto di interessi.

Con riferimento al quesito in esame, l'orientamento della scrivente Agenzia è che, stante la formulazione letterale dell'art. 59 comma 3 del CCNL 16.11.2022, ai sensi

del quale “Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale”, consenta – anche nel caso rappresentato nell’istanza – di applicare l’istituto ai fini del rimborso, come ridisciplinato dal predetto articolo 59, fermi restando i presupposti previsti dal comma 1 della stessa disciplina. Analoga disciplina è stata prevista all’art. 24 comma 3 del CCNL dell’area FL del 16.07.2024.

Una dipendente a tempo indeterminato, ha ricevuto formale conferimento di incarico EQ, ai sensi dell’art. 19, comma 1, del CCNL 16/11/2022, con scadenza al 31/12/2025. La medesima è entrata in congedo obbligatorio per maternità, anticipato ai sensi dell’art. 17, comma 2, lett. a), del D.lgs. 151/2001 e s.m.i. (interdizione anticipata dal lavoro). L’incarico terminerebbe, quindi, prima del termine del congedo. È possibile, in tal caso, a naturale scadenza, attribuire il medesimo incarico ad altro soggetto o la dipendente in congedo ha diritto di mantenere l’incarico e la retribuzione corrispondente fino al termine del congedo? Alla luce delle disposizioni contrattuali e normative applicabili, si rileva quanto segue:

- ai sensi dell’art. 45, comma 2, del CCNL 16/11/2022, alla dipendente in congedo di maternità spetta l’intera retribuzione fissa mensile comprensiva delle voci accessorie fisse e ricorrenti, ivi inclusa la retribuzione di posizione per l’incarico di EQ, nonché i premi di performance secondo i criteri definiti dalla contrattazione decentrata, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e indennità per prestazioni disagiate o pericolose;
- in base all’orientamento consolidato della scrivente Agenzia (RAL_609), si conferma che la retribuzione di posizione deve essere riconosciuta al 100% anche nel caso in cui l’incarico scada durante il periodo di maternità, in linea con la previsione contenuta all’art. 23, comma 1, del D.lgs. 151/2001. Pertanto, sia l’incarico che il corrispondente trattamento economico andranno garantiti fino al termine del congedo di maternità.

In un ente senza la dirigenza, l’incaricato di EQ con contratto a tempo parziale può riconoscere un compenso per lavoro supplementare? Ed ancora: la sua retribuzione di posizione deve essere proporzionata al tempo percentuale del part-time?

La retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di EQ, anche a tempo parziale, è da intendersi onnicomprensiva, per espressa previsione contrattuale (all’art. 17, comma 1 del CCNL del 16.11.2022), salvo quanto previsto all’art. 20 dello stesso CCNL 16.11.2022 che prevede delle fattispecie di compensi aggiuntivi che possono essere liquidati ai titolari di EQ in presenza di determinate condizioni. Pertanto, non è possibile remunerare il lavoro supplementare eventualmente

prestato.

Quanto necessità di riproporzionare la retribuzione di posizione in base alla percentuale di part-time, si conferma che il principio generale del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche per la retribuzione di posizione, per espressa previsione contrattuale (art. 53, comma 3, secondo periodo del CCNL del 21.5.2018).