

## L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO NAZIONALE: LE INDICAZIONI ARAN

Di Arturo Bianco

Ai fini del calcolo del fondo i dipendenti somministrati non possono essere calcolati tra quelli in servizio e, per quelli trasferiti a seguito di processi di decentramento, occorre che le amministrazioni raggiungano delle specifiche intese per scegliere quella che può utilizzare questo istituto. Le risorse per il salario accessorio del personale somministrato non possono essere utilizzate per il finanziamento delle indennità dei dipendenti dell'ente. Il tetto massimo invalicabile della indennità per le condizioni di lavoro è fissato in 10 euro per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività che sono remunerate con questo compenso. Le disposizioni sulla maggiorazione della indennità di posizione in caso di gestione associata si applicano solamente agli enti locali. Le norme sulla determinazione della indennità di risultato in caso di gestione associata non sono più applicabili. La maggiorazione della retribuzione di posizione in caso di gestione associata è posta esclusivamente a carico dell'ente utilizzatore. I proventi derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada possono essere destinati alla corresponsione della indennità per il servizio esterno svolto dai vigili. Sono queste le principali indicazioni contenute nei più recenti pareri dell'Aran.

### L'AUMENTO DEL FONDO

Per il parere Aran 2088 del 2019 "non si ritiene che possano essere computati i lavoratori in servizio con contratto di somministrazione sia per la mancanza di una indicazione espressa in tal senso nella clausola contrattuale, sia per le particolari modalità di finanziamento del trattamento economico accessorio del suddetto personale nell'ambito del progetto e per tutta la durata dello stesso".

Lo stesso parere fornisce le seguenti indicazioni per il personale interessato da trasferimenti "conseguenti a processi associativi, di delega di funzioni, di riforma o di riorganizzazione delle amministrazioni o di singoli settori delle stesse": l'aumento del fondo può "trovare applicazione, previo accordo tra le amministrazioni interessate".

### IL FONDO E LE RISORSE PER IL PERSONALE SOMMINISTRATO

Le risorse destinate al finanziamento del salario accessorio dei somministrati non possono essere mantenute nel fondo alla fine del periodo in cui questo personale è presente nell'ente. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nel parere Aran CFL 50. In premessa viene ricordato che, sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 52, comma 5, del CCNL 21.5.2018, il trattamento economico dei dipendenti somministrati non è a carico del fondo, ma di uno "specifico stanziamento a carico del bilancio, nell'ambito del progetto che ne è alla base". Siamo in presenza di risorse la cui destinazione deve essere contrattata nell'ambito del periodo in "cui il personale presta servizio presso l'ente", ma le stesse vanno inserite nel fondo per la contrattazione decentrata solamente per il periodo e con un vincolo di destinazione. Per cui, "una volta esaurito il progetto, con il conseguente venire meno dei contratti di somministrazione posti in essere nell'ambito dello stesso, il fondo deve essere necessariamente ridotto delle risorse che vi erano confluite" per il finanziamento del salario accessorio del personale somministrato: "mancherebbe ogni giustificazione al loro ulteriore mantenimento nel fondo, essendo venuta meno la ragione giustificativa dell'inserimento nello stesso di tali risorse".

### LA INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO

Il tetto massimo della indennità per le condizioni di lavoro è di 10 euro al giorno e non può essere inteso come tetto per ognuna delle tre condizioni che consentono la

erogazione di questo compenso. Possono essere così riassunte le principali indicazioni contenute nel parere Aran CFL 48.

Leggiamo in primo luogo che “la nuova indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè: a) l’effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente; b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.. si tratta di una unica indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell’ambito di un importo massimo di € 10 giornalieri”.

La conseguenza di questa indicazione è la seguente: si deve escludere “che, per ogni fattispecie, possa essere riconosciuta l’indennità in uno specifico importo di €10, per cui nel caso di concomitanza delle stesse, con riferimento ad un unico lavoratore, possa essere previsto anche un ammontare massimo di € 30 giornalieri.

#### LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LA GESTIONE ASSOCIATA

Le amministrazioni diverse dagli enti locali non possono utilizzare le disposizioni contrattuali che consentono la gestione associata e remunerano i titolari di posizione organizzativa per lo svolgimento a tempo parziale della loro attività presso un altro ente, mentre non è precluso il ricorso all’istituto del comando. Sono questi i chiarimenti contenuti nel parere Aran CFL 47.

Le norme sulla gestione associata di cui all’articolo 14 del CCNL 22.1.2004 sono espressamente riferite solamente agli enti locali. Per cui, leggiamo nel parere che “mentre un comune può indubbiamente avvalersi del personale di un Parco” quest’ultimo “non può invece utilizzare personale di un comune facendo riferimento alla medesima disciplina contrattuale”. La risposta suggerisce una soluzione: “per soddisfare le proprie esigenze organizzative ed operative, l’ente potrebbe eventualmente valutare l’opportunità di fare ricorso ad una delle diverse forme di assegnazione temporanea previste dalla vigente normativa (ad esempio il comando)”.

#### LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La disciplina dettata dal CCNL 22.1.2004 in tema di retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata superata dalle nuove disposizioni dettate dal CCNL 21.5.2018. Per cui non si applica più la previsione che consentiva di erogare questa indennità in una misura compresa tra il 10 ed il 30% della indennità di posizione. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nel parere Aran CFL 49/2019.

Sulla base delle nuove disposizioni, “analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall’ordinamento dell’ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente in sede di contrattazione integrativa i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell’ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili”. Ed infine, “la disciplina applicabile deve essere individuata nelle previsioni dell’articolo 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018”.

#### LA MAGGIORAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE PER LE GESTIONI ASSOCIATE

Solamente l'ente utilizzatore ed esclusivamente con proprie risorse può disporre la maggiorazione della retribuzione di posizione in caso di gestione associata. Possono essere così riassunte le indicazioni dettate dall'Aran nel parere CFL n. 40.

Le disposizioni dettate dal CCNL 21.5.2018 consentono nel caso di ente utilizzatore a tempo parziale, di servizio in convenzione e di unione dei comuni di "riconoscere una maggiorazione della retribuzione di posizione relativa alla posizione organizzativa attribuita determinata in base ai criteri di graduazione dagli stessi adottati, di importo non superiore al 30% della stessa". In modo altrettanto chiaro il CCNL stabilisce inoltre che "solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione prevista dalla disciplina contrattuale".

Il parere chiarisce infine che "l'importo della retribuzione di posizione determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione .. deve comunque essere riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni".

#### IL FINANZIAMENTO DELLA INDENNITA' PER IL SERVIZIO ESTERNO DEI VIGILI

I proventi derivanti dalle sanzioni per la inosservanza del codice della strada possono essere destinati anche al finanziamento della indennità per il servizio esterno svolto dai vigili. E' questa la interpretazione fornita dall'Aran nel parere CFL n. 41.

Leggiamo che le disposizioni dettate dall'articolo 56 quater, lettera c) del CCNL 21.5.2018 destinano quota parte dei proventi delle violazioni stradali anche alla erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale". La conclusione è che queste risorse "possono essere utilizzate anche per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno, in quanto anche questo compenso, per le nuove e maggiori prestazioni cui si collega (implementazione dei servizi esterni di vigilanza), si può configurare come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi" previsti dalla disposizione contrattuale prima ricordata.