

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione III di Contrattazione
U.O. Regioni ed Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita



N.0000627/2014 del 13/01/2014

Comune di
SAN SPERATE



Codice Amministrazione.
Prot. Generale n 0000654 A
Data: 15/01/2014 Ora: 11:49
Classificazione 1 - 0 - 0

Comune di San Sperate
Ufficio Personale
Via Sassari 12
09026 San Sperate

Prot. n. 15545 del 17 dicembre 2013
Risposta a nota prot. n.
del 16 dicembre 2013

Oggetto: sostituzione posizione organizzativa assente per maternità

Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. come già chiarito nell'orientamento applicativo RAL606 (pubblicato sul sito istituzionale www.aranagenzia.it, Orientamenti Applicativi, Comparti, Regioni ed autonomie locali, Sistema di classificazione, Posizioni organizzative, Orario di lavoro e assenze), spetta all'autonoma potestà regolamentare degli enti la determinazione della disciplina di dettaglio delle posizioni organizzative, con particolare riferimento alle ipotesi di assenza del responsabile delle stesse;
2. in mancanza di una diversa regolamentazione, il dipendente incaricato di una posizione organizzativa conserva la titolarità della stessa anche nei casi di assenza (pure di lunga durata) e, in relazione a tale incarico ed alla durata dello stesso, il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato;
3. in particolare, poi, spetta all'ente definire preventivamente, nel rispetto dei vincoli di relazioni sindacali previsti, sia la durata dell'incarico di posizione sia le condizioni per l'eventuale revoca anticipata, rispetto alla naturale scadenza, dell'incarico precedentemente conferito, nel rispetto delle previsioni del CCNL; in mancanza di tali ultime regole, non è possibile procedere alla revoca anticipata dell'incarico già conferito al dipendente;
4. in mancanza della specifica regolamentazione, a parte gli aspetti pur rilevanti connessi alla erogazione della retribuzione di posizione, dubbi potrebbero essere avanzati sulla stessa possibilità di conferire legittimamente l'incarico di una posizione organizzativa ad altro soggetto in caso di assenza o impedimento di quello che ne è l'effettivo titolare: una medesima posizione organizzativa, infatti, secondo i principi di correttezza e buona fede, non potrebbe essere formalmente e contemporaneamente oggetto di due incarichi conferiti a soggetti diversi;
- 6) per ciò che attiene alla retribuzione di risultato invece, troverà applicazione la regola generale (art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999), secondo la quale questa viene corrisposta a seguito di valutazione annuale, dopo la verifica dei risultati conseguiti dal titolare della posizione organizzativa in relazione agli obiettivi allo stesso affidati; pertanto, l'ente procede alla valutazione annuale dei risultati conseguiti ed è ragionevole presumere

che i periodi di assenza incidano negativamente su tale aspetto, determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere (fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti, proprio a causa della lunga durata della assenza per malattia, non siano apprezzabili).

Sul punto del trattamento economico da riconoscere al supplente, non titolare di altra posizione organizzativa presso l'ente interessato, alcune indicazioni sono ricavabili dall'orientamento applicativo RAL604, consultabile sul sito istituzionale sopra richiamato, che di seguito, si trascrive:

RAL604. Come bisogna comportarsi per la sostituzione dell'incaricato di posizione organizzativa?

Riteniamo opportuno affidare al regolamento degli uffici e servizi la individuazione della specifica disciplina per la sostituzione temporanea dei responsabili delle posizioni organizzative, in caso di assenza o di impedimento.

Il contratto collettivo di lavoro, però, non ha previsto alcuna regola per l'eventuale pagamento dei dipendenti che svolgono le funzioni in sostituzione del titolare ed il regolamento degli uffici e servizi non è lo strumento idoneo ad integrare legittimamente la carente disciplina contrattuale; bisogna tener presente, infatti, che l'art. 2, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 afferma che il trattamento economico del personale può essere disciplinato soltanto dai contratti collettivi di lavoro.

Non sussistono problemi qualora al titolare assente dovesse essere sospeso il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato e tali compensi, nei medesimi importi, venissero corrisposti al sostituto, anche se temporaneo. Negli altri casi, anche in assenza di una specifica disposizione, sembra ragionevole ipotizzare un comportamento dell'ente orientato ad utilizzare le risorse complessivamente destinate al risultato per premiare i dipendenti con incarico ad interim.

In alternativa, la contrattazione decentrata integrativa potrebbe individuare interventi incentivanti per tale specifica e saltuaria prestazione, tenendo presente che a nostro giudizio non appare possibile che siano erogate due retribuzioni di posizione per il medesimo incarico. Naturalmente dovranno essere utilizzati solo gli istituti indicati nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, non essendo consentito, né all'Ente né alla contrattazione decentrata, di individuare nuove e diverse indennità o compensi, comunque denominati.

Relativamente al conferimento dell'incarico ad interim a dipendente già titolare di altra posizione organizzativa, le indicazioni sono state fornite con l'orientamento RAL605:

RAL605. Qual è il trattamento economico da riconoscere al responsabile di posizione organizzativa che sostituisca nelle funzioni (con incarico ad interim) una collega assente per congedo di maternità (anche lei responsabile di posizione organizzativa) ?

L'art.17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività."

Tale trattamento economico si applica in tutti i casi di congedo di maternità oggi disciplinati dagli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 151/2001.

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Questa Agenzia ha sempre escluso che, in relazione alla stessa posizione organizzativa, sia possibile corrispondere due retribuzioni di posizione (una per la titolare in congedo di maternità ed una per il sostituto).

Nel caso esposto, riteniamo che l'unica soluzione possibile sia quella di valutare la possibilità di corrispondere al sostituto la retribuzione di risultato eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) alla dipendente in maternità.

Infatti, anche se la retribuzione di risultato non è direttamente collegata alla presenza in servizio, trattandosi di un emolumento da corrispondere "a seguito di valutazione annuale" (art. 10, comma 3 CCNL del 31.3.1999) dopo aver verificato i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, è ragionevole presumere che i periodi di assenza per congedo di maternità incidano negativamente su tale aspetto, determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere (fino ad annullarlo, quando dalla valutazione, che deve comunque essere effettuata, emerge che risultati conseguiti non siano apprezzabili). In tale ipotesi, siamo del parere che non vi sarebbe alcun problema ad attribuire la retribuzione di risultato eventualmente non corrisposta (in tutto o in parte) alla dipendente in maternità all'altro responsabile di posizione organizzativa incaricato di sostituirla.

Conveniamo, pertanto, che questa problematica dovrà essere opportunamente affrontata e chiarita dal prossimo CCNL.

In relazione a tali indicazioni, con riferimento all'incarico conferito al dipendente non titolare di altra posizione organizzativa, ad esempio, certamente si può ipotizzare, in sede di contrattazione integrativa, il ricorso all'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, secondo le regole (e nell'importo) stabilite in sede negoziale, senza necessità di dover riconoscere altri ed ulteriori compensi, utilizzando le generali risorse dell'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni del medesimo CCNL dell'1.4.1999.

E' da escludere, invece, in modo assoluto la possibilità di corrispondere al suddetto sostituto, in tutto o in parte, la retribuzione di posizione prevista per l'incarico di cui si tratta. Infatti, questa continua ad essere corrisposta al lavoratore assente e non è in alcun modo consentito alla contrattazione integrativa l'individuazione di soluzioni che si traducano in oneri a carico del bilancio dell'ente (quelli per l'erogazione della retribuzione di posizione anche al sostituto).

Neppure è ipotizzabile l'utilizzazione della quota della retribuzione di risultato del titolare di PO assente, in quanto questa soluzione può trovare applicazione, nel rispetto delle regole generali sulle posizioni organizzative, qualora, come detto, l'incarico ad interim sia conferito a lavoratore già titolare di altra posizione organizzativa. Infatti, la quota di retribuzione di risultato relativa alla posizione organizzativa il cui titolare sia temporaneamente assente e che, pertanto, non è utilizzata, rimane sempre ricompresa nel fondo della lett. c) dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 e, per questo motivo, può essere destinata solo ai titolari di PO.

Anche se l'ipotesi di cui sopra si è detto può ritenersi ammissibile, sembrerebbe più congrua e rispondente alla complessiva disciplina delle posizioni organizzative, la diversa opzione del conferimento dell'incarico ad interim della posizione organizzativa temporaneamente vacante a dipendente già incaricato di altra posizione organizzativa.

In questo caso, mancando nella vigente disciplina contrattuale della materia, una regola specifica concernente il trattamento economico da attribuire al dipendente incaricato di una posizione organizzativa cui venga conferita la titolarità, ad interim, di altra posizione organizzativa,

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

la determinazione dello stesso dovrebbe avvenire in analogia a quanto avviene per la corrispondente situazione riferita al personale con qualifica dirigenziale.

Pertanto, per gli incarichi di P.O. conferiti ad interim ad un lavoratore già titolare di altra P.O., allo stesso non può essere corrisposta una doppia retribuzione di posizione (quella propria e quella relativa alla posizione del dipendente assente). In tal caso, al suddetto dipendente potrebbe, semmai, essere corrisposta la sola retribuzione di risultato relativa alla posizione organizzativa affidata ad interim, sempre e, comunque, entro la misura massima consentita del 25%. Infatti, in base all'art.10 del CCNL del 31.3.1999, la retribuzione di risultato che può essere erogata al dipendente titolare di posizione organizzativa non può in alcun modo superare il limite massimo del 25% della retribuzione di posizione connessa all'incarico attribuito. Tale vincolo, in mancanza di diverse indicazioni contrattuali, attualmente, non sembra poter essere superato neppure nel caso di conferimento al dipendente già titolare di posizione organizzativa di un incarico relativo ad altra posizione organizzativa.

Si esclude, invece, ogni possibilità di erogare al soggetto incaricato ad interim un diverso compenso da finanziare a carico del bilancio dell'ente.

Infatti, il legislatore (art.2, comma 3, e art.45, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001), ha demandato esclusivamente alla contrattazione collettiva nazionale e, nei limiti da questa stabiliti, alla contrattazione integrativa la determinazione dei trattamenti economici fondamentali ed accessori del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni nonché i criteri, le condizioni e le modalità di erogazione degli stessi. Si tratta di una precisa riserva di contrattazione, rafforza e legittima pienamente la autonomia negoziale e le relative scelte in materia di trattamento economico del personale.

Attualmente, i trattamenti accessori che possono essere conferiti ai dipendenti di enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali sono solo quelli indicati nell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 e nelle altre discipline contrattuali intervenute successivamente.

Inoltre, nessuna disposizione contrattuale consente di finanziare i vari compensi del trattamento accessorio, ponendo i relativi oneri direttamente a carico del bilancio dell'ente.

Una tale opzione sarebbe in palese contrasto con le previsioni dell'art.40 del D.Lgs.n.165/2001 e con la stessa disciplina contrattuale, secondo le quali gli oneri di tutti i trattamenti economici accessori del personale devono trovare integrare copertura nelle generali risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle modalità di quantificazione ivi previste.

Si esclude, quindi, ogni possibilità, e conseguentemente la legittimità, di incrementi delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa disposti dagli enti, autonomamente e discrezionalmente, al di fuori cioè delle precise prescrizioni e condizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Distinti saluti.

IL DIRIGENTE

Dr. Rosario Soloperto

