



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**

Collegio di Presidenza Nazionale

email: cse.flpl@cse.cc - PEC: cse.flpl@csepec.it

sito internet: www.cse.cc - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

Notizie Utili 44

L'incarico di posizione organizzativa affidato ad una categoria "C" è compatibile con l'istituto delle mansioni superiori?

Premesso che:

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 13, comma 2, del CCNL 21/05/2018 le posizioni organizzative possono essere assegnate – di regola - esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria "D", sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui un Comune sia privo di posizioni di categoria "D", l'incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nelle categorie "C" o "B";

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 3, nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;

- ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, commi 3 e 4, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria "D", ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria "D", oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D". In quest'ultima ipotesi, è orientamento consolidato di questa Agenzia che la determinazione della retribuzione di posizione dovrà seguire le regole ordinarie di cui all'art. 15 comma 2, potendo così variare da un minimo di € 5000 ad un massimo di € 16.000.

Nello specifico del quesito, ossia se tra i compensi spettanti all'incaricato di posizione organizzativa di categoria "C", possano essere riconosciute anche le "mansioni superiori", si evidenzia che l'art. 17, comma 5, del medesimo CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, in ordine al trattamento economico spettante al lavoratore, in applicazione della speciale disciplina derogatoria prevista dal comma 3 del medesimo articolo, ha dettato una disciplina specifica, prevedendo che al dipendente deve essere erogata la sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa che viene conferita al dipendente di categoria "C" nonché, sussistendone i presupposti, anche i compensi aggiuntivi dell'art.18 del medesimo CCNL del 21/05/2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori, di cui all'art. 8 del CCNL del 14/09/2000. Si ritiene, comunque, che siano sempre fatti salvi i casi in cui sussistano i presupposti di legge di cui all'art 52, comma 2, del Dlgs 165/01.

I compensi per il lavoro straordinario elettorale spettano al personale titolare di posizione organizzativa impegnato in occasione delle elezioni per rinnovo del consiglio comunale?

Nel merito del tema in oggetto, si ritiene opportuno confermare che, come evidenziato in altri orientamenti applicativi consultabili sul sito istituzionale dell'Agenzia, nel caso di elezioni comunali, i compensi per lavoro straordinario possono essere riconosciuti ai titolari di posizione organizzativa solo nella specifica ipotesi considerata nell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 norma espressamente richiamata dall'art. 18, comma 1, lett d) del CCNL del 21.05.2018.





Sez. Lavoro Sentenza n. 31738 del 4/11/2021 Pubblico impiego – enti locali – compensi per mansioni aggiuntive

Un dipendente comunale inquadrato come "operatore di servizi socio-educativi" cat. B3 C.C.N.L. comparto Enti Locali ricorre al giudice di merito per rivendicare il pagamento della retribuzione in via equitativa per aver svolto mansioni aggiuntive alla qualifica di appartenenza prevista dall'Allegato A C.C.N.L. 1998-2001. La Corte di Cassazione riforma la sentenza della Corte di appello che aveva riconosciuto indebitamente un compenso aggiuntivo agli operatori di servizi socio-educativi, per aver svolto attività di pulizie nelle scuole del comune in modo sistematico e non saltuario. Per gli enti del comparto regioni ed autonomie locali, infatti, il C.C.N.L. 31/3/1999 di revisione del sistema di classificazione del personale prevede l'articolazione dello stesso in quattro categorie contrattuali e non è possibile rivendicare compensi aggiuntivi ove tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, sono esigibili in quanto professionalmente equivalenti. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro. La prestazione può essere considerata aggiuntiva solo qualora la mansione assegnata esuli dal profilo professionale, non già quando a fronte di un inquadramento che comporti una pluralità di compiti, il datore di lavoro, nell'ambito del normale orario, eserciti il suo potere di determinare l'oggetto del contratto dando prevalenza all'uno o all'altro compito riconducibile alla qualifica di assunzione.

La riduzione stabile delle risorse destinate a remunerare i compensi dello straordinario è oggetto di contrattazione integrativa? Le risorse derivanti dalla riduzione stabile dello straordinario hanno un vincolo di destinazione?

Al comma 2, lett.g), dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, viene previsto che tra i titoli di stabile incremento delle risorse di cui al comma 1 (ossia le risorse stabili) vi sono gli *"importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare"*.

Il nuovo CCNL ha sostanzialmente affermato, come regola generale, l'esistenza di un vincolo di destinazione delle risorse derivanti dalla riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario a favore del Fondo risorse decentrate (parte stabile); quindi, la riduzione stabile delle stesse è sì una scelta gestionale, non soggetta a contrattazione, ma la destinazione di tali risorse è disposta dal CCNL.

Sezione controllo Lombardia n.253/2021 Enti Locali - Compensi componenti commissioni esami Enti locali

Il Collegio interviene in merito ai compensi dovuti ai componenti delle commissioni di concorso, con particolare riferimento, ai membri interni delle commissioni di concorso nominate dagli enti locali evidenziando che: "A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n. 162/2019, la deroga al principio dell'onnicomprendività introdotta disciplina prevista dall'art. 3, commi 13 e 14, della legge n. 56/2019, in materia di compensi dovuti per l'attività di presidente o di membro della commissione esaminatrice dei concorsi per l'accesso a un pubblico impiego, indetti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e degli enti pubblici non economici nazionali, trova applicazione soltanto nei confronti delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali e non può essere estesa ai concorsi indetti dagli enti locali, trattandosi di disposizioni eccezionali che non possono essere interpretate estensivamente, né in analogia".



Qual'è il trattamento economico spettante al lavoratore assente per infortunio sul lavoro?

Con riferimento al tema in oggetto, si precisa che come si evince dalla formulazione letterale dell'art. 38, comma 2, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, letta in combinato disposto con il comma 1 dello stesso articolo, nel periodo complessivo, ossia pari a 36 mesi, di possibile conservazione del posto, il lavoratore assente per infortunio (come nel precedente quadro regolativo contrattuale) ha diritto all'intera retribuzione cui all' art. 36, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto, come determinato nella tabella 1) allegata al CCNL del 6/07/1995.

Cassazione: il ritardo nell'assunzione alle dipendenze della PA genera un danno risarcibile

Con l'**ordinanza n. 31466 del 03.11.2021**, la Cassazione afferma che il danno da mancata assunzione alle dipendenze della pubblica amministrazione, derivante dalla violazione dell'affidamento da parte del cittadino, deve essere risarcito nell'ipotesi in cui l'interessato, nel periodo di attesa, sia privo di occupazione o percepisca una retribuzione inferiore.

Consiglio di Stato: legittima la previsione di consulenze gratuite in favore della PA

Con la **sentenza n. 7442 del 09.11.2021**, il Consiglio di Stato afferma che non può essere considerato illegittimo un bando che abbia ad oggetto una consulenza gratuita in favore della PA, dal momento che il professionista – nell'esercizio dei diritti di libertà costituzionalmente garantiti – può ben decidere di lavorare in assenza di un corrispettivo.

Impiego pubblico contrattualizzato: chi perde il bando per l'affidamento della posizione dirigenziale deve dimostrare di avere titoli superiori agli altri candidati

Fondamentale dimostrare l'esistenza del nesso causale tra l'inadempimento e la perdita di chance. «Nel pubblico impiego contrattualizzato ed in tema di selezione tra più candidati, l'azione di chi, non potendo più ottenere il posto per fatti impeditivi sopravvenuti (nel caso di specie, collocamento a riposo), chieda l'accertamento del proprio originario diritto ad essere prescelto al fine di ottenere la ricostruzione della carriera e, in subordine, il ristoro per la perdita della probabilità di essere nominato, ha natura, nel primo caso, di azione di risarcimento in forma specifica e, nel secondo, di azione di risarcimento per perdita di chances [...]».

Cassazione: valutazione della contestazione disciplinare da parte del giudice

Con ordinanza n. **34425 del 15 novembre 2021**, la Corte di Cassazione ha affermato che per ritenere integrata la specificità della contestazione disciplinare è necessario che si sia concretizzata una lesione del diritto di difesa. Di conseguenza, la difesa esercitata in sede di presentazione delle giustificazioni è un elemento valutabile, nel concreto, per ritenere provata a non genericità della contestazione.

Obbligo vaccinale esteso a nuove categorie professionali

Il **D.L. 26 NOVEMBRE 2021, n. 172** ha esteso l'obbligo vaccinale anche di richiamo (la c.d. terza dose) a nuove categorie professionali, al fine di contenere il rischio del diffondersi dell'epidemia da COVID-19. I lavoratori interessati all'obbligo vaccinale sono coloro che esercitano le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario, vaccinale per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi della legge n. 124 del 2007, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e degli Istituti penitenziari.

OBBLIGO VACCINALE PER LE PROFESSIONI SANITARIE E OPERATORI DI INTERESSE SANITARIO

Il D.L. n. 172/2021 ha modificato il **D.L. 1 aprile 2021 n. 44**, convertito con modificazioni dalla **Legge 28 maggio 2021, n. 76**, introducendo l'art. 3-bis il quale stabilisce che: L'adempimento dell'obbligo vaccinale previsto per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 comprende il ciclo vaccinale primario e, a far data dal **15**



dicembre 2021, la somministrazione della successiva dose di richiamo, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute.

Ha modificato poi l'articolo 4 (Obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario) stabilendo che:

Al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza... gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario, per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 **sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita, comprensiva, a far data dal 15 dicembre 2021, della somministrazione della dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale primario**, nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute. La vaccinazione costituisce **requisito essenziale** per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati. La vaccinazione è somministrata altresì nel rispetto delle indicazioni fornite dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità alle previsioni contenute nel piano di cui al primo periodo.

Per i professionisti sanitari che si iscrivono per la prima volta agli albi degli Ordini professionali territoriali l'adempimento dell'obbligo vaccinale è **requisito ai fini dell'iscrizione** fino alla scadenza del termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro adibisce i professionisti in questione a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

CONSEGUENZE IN CASO DI INADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO VACCINALE

Qualora l'Ordine professionale di appartenenza delle suddette categorie di lavoratori accerti il mancato adempimento dell'obbligo vaccinale, anche con riguardo alla dose di richiamo, ne dà comunicazione alle Federazioni nazionali competenti e, per il personale che abbia un rapporto di lavoro dipendente, anche al datore di lavoro. L'atto di accertamento dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale determina **l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie ed è annotato nel relativo Albo professionale**.

OBBLIGO VACCINALE PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA, DEL COMPARTO DIFESA, SICUREZZA E SOCCORSO PUBBLICO, DELLA POLIZIA LOCALE, DEGLI ORGANISMI DELLA LEGGE N. 124 DEL 2007, DELLE STRUTTURE DI CUI ALL'ARTICOLO 8-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 DICEMBRE 1992, N. 502 E DEGLI ISTITUTI PENITENZIARI

Il D.L. n. 172/2021, modificando come sopra il D.L. 44/2021, convertito con modificazioni dalla L.n. 76/2021, vaccinale per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi della legge n. 124 del 2007, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto **legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e degli Istituti penitenziari, stabilendo che dal 15 dicembre 2021**, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 ..., da adempiersi, per la somministrazione della dose di richiamo, entro i termini di validità delle certificazioni verdi COVID-19 previsti dall'articolo 9, comma 3, del decreto-legge n. 52 del 2021, si applica anche alle seguenti categorie:

- a) personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore;
- b) personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, nonché degli organismi di cui agli articoli 4, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 124;
- c) personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 4-bis;
- d) personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa alle dirette dipendenze del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria o del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, all'interno degli istituti penitenziari per adulti e minori.



OBBLIGO VACCINALE COME REQUISITO ESSENZIALE. SANZIONI PER INADEMPIMENTO

A norma del comma 2, dell'articolo 4-ter, poi, l'obbligo vaccinale costituisce requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa dei soggetti sopra indicati.

I dirigenti scolastici, i responsabili delle istituzioni di cui al comma 1, lettera a), i responsabili delle strutture in cui presta servizio il personale di cui al comma 1, lettere b), c) e d), assicurano il rispetto di tale obbligo.

Nei casi in cui non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, i soggetti di cui al comma 2 invitano, senza indugio, l'interessato a produrre, **entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito**, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale.

In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, i soggetti di cui al comma 2 invitano l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra i soggetti di cui al comma 2 accertano l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne danno immediata comunicazione scritta all'interessato.

L'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata **sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.**

Per il periodo di sospensione, **non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.**

La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Il personale sospeso sarà sostituito dai dirigenti scolastici e responsabili delle istituzioni mediante l'attribuzione di contratti a tempo determinato che si risolvono di diritto nel momento in cui i soggetti sostituiti, avendo adempiuto all'obbligo vaccinale, riacquistano il diritto di svolgere l'attività lavorativa.

Il Ministero dell'istruzione per l'anno scolastico 2021/2022 comunica, mensilmente, al Ministero dell'economia e delle finanze le unità di personale scolastico privo di vaccinazione e sospeso dal servizio e la durata della sospensione. Il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base dell'esito del monitoraggio e previa verifica del sistema informativo NoIPA, provvede ad effettuare le occorrenti variazioni di bilancio.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale è punito con la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da 600 a 1500 euro.

Il Coordinamento Nazionale