



Unione europea  
Fondo sociale europeo



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione  
e della Formazione Professionale

  
Fondo Sociale Europeo



## Convenzione tra Regione Siciliana e Formez PA del 23 marzo 2012 POR FSE 2007 – 2013 Regione Siciliana Asse VII – Capacità Istituzionale Progetto AZIONI DI SISTEMA PER LA CAPACITÀ ISTITUZIONALE - *LINEA COMUNI*

### EVENTO CONCLUSIVO

Palermo 14 ottobre 2015 - Catania 22 ottobre 2015

*Le autonomie locali siciliane al bivio:*

*le novità del decreto Enti locali (n. 78 convertito nella Legge n. 125/2015), l'armonizzazione finanziaria e la gestione associata alla luce della L.R. 4 agosto 2015, n. 15.*

Responsabile di Linea	Franco Peta
Sede	Catania 22 ottobre 2015 Palazzo della Cultura - Via Vittorio Emanuele, 127
Tema	L'organizzazione e la disciplina giuridica ed economica del personale in funzione della gestione associata
Esperto	Dott. Arturo Bianco

**Formez**PA



# Una premessa

- La centralità del personale, sia per la stessa costituzione sia per il successo
- Atteggiamento ostile assai diffuso: responsabili per incarico posizione organizzativa (pareri delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti della Lombardia 426/2012 e del Piemonte 287/2012 sui limiti al numero di responsabili) e personale per paura del “nuovo”
- Scarsissima attenzione negli statuti delle unioni siciliane salvo che per la necessità di una intesa per le assunzioni

# La gestione associata del personale

- Nella normativa nazionale siamo nell'ambito della funzione fondamentale "organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo"
- Possibilità di gestione associata di singoli servizi/attività: paghe, concorsi, uffici procedimenti disciplinari, formazione, organismi di valutazione, contrattazione (eccessivi limiti dettati dal CCNL 22.1.2004) ..

# Le forme di utilizzazione del personale

- Convenzione ex articolo 30 DLgs n. 267/2000 (non entra nel tetto di spesa del personale)
- Convenzione ex articolo 14 CCNL 22.1.2004 (articolo 13 per le unioni)
- Comandi/distacchi
- Comma 557 legge n. 311/2004
- Non sono consentiti i cd scavalchi e gli incarichi di collaborazione con compiti gestionali

# Comma 557 legge 311/2004

- Possibilità per i comuni fino a 5.000 abitanti e le unioni di utilizzare oltre l'orario di lavoro dipendenti di altri enti locali previa autorizzazione
- Consiglio di Stato e Ministero Interni: tetto massimo di 12 ore, sulla base del DLgs 66/2003
- Si aggiunge alla somma dei part time di cui al DLgs n. 267/2000 in caso di personale degli enti locali
- Remunerazione: trattamento economico contrattuale
- Possibilità di conferire incarico di posizione organizzativa
- Aran: divieto di sommare tale rapporto con quello di convenzione ex articolo 14 CCNL 22.1.2004

# Spesa del personale ed assunzioni: le unioni

- Calcolo in modo unitario della spesa del personale tra unione e comuni
- Tetto alla spesa del personale del 2008 (l'unione è un ente locale non soggetto al patto)
- Tetto alle assunzioni: sostituzione del turn over
- Condizioni: rispetto del tetto di spesa, del rapporto spesa del personale e spesa corrente, del tetto dei tempi di pagamento
- Possibilità di scambi tra i comuni e l'unione

# Spesa del personale e assunzioni: le convenzioni

- Imputazione dei vincoli alle assunzioni in capo al comune capofila
- Imputazione degli oneri in capo al comune capofila
- Possibilità per gli altri comuni di concorrere alla spesa

# Le norme contrattuali per le unioni/1

- Art. 13 CCNL 22.1.2004
- Le unioni gestiscono direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina del presente contratto nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.
- Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione.

# Le norme contrattuali per le unioni/2

- Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto.
- Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:
- relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto; relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

# Le norme contrattuali per le unioni/3

- Al fine di favorire la utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'unione, la contrattazione decentrata della stessa unione può disciplinare, con oneri a carico delle risorse disponibili ai sensi del comma 3:
- la attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;
- la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

# Le norme contrattuali per le unioni/4

- Le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.
- La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

# Le norme contrattuali per le convenzioni/1

- ARTICOLO 14 CCNL 22.1.2004
- Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
- Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.

# Le norme contrattuali per le convenzioni/2

- La contrattazione decentrata dell'ente che utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 31.
- I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.

# Le norme contrattuali per le convenzioni/3

- Il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4 può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999.
- Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000.
- La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000. I relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza, con esclusione di quelli derivanti dalla applicazione del comma 6.