

Quali sono gli effetti e le modalità applicative dell'art.12, comma 9, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernente il regime transitorio della nuova disciplina relativa ai profili della categoria D?

Con l'art.12, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, è stata disposta, all'interno della categoria D, la soppressione di quei profili per i quali precedentemente, veniva riconosciuto un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3 e per i quali, conseguentemente, era previsto uno specifico punto di accesso dall'esterno, pure nella unicità della categoria D.

Conseguentemente, dalla data del 22.5.2018, all'interno della dotazione organica esistono solo profili ai quali viene riconosciuto il trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D1.

Pertanto, gli enti, per il futuro, nella categoria D, possono assumere dipendenti solo per i profili con posizione economica D1.

Viene, comunque, salvaguardata la posizione dei lavoratori attualmente già inquadrati in tali profili D3, prevedendosi, per essi, la conservazione del profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria D.

Viene disposta anche un'ulteriore clausola di salvaguardia. L'art.12, comma 9, del CCNL del 21.5.2018, infatti stabilisce che:

“9. Nel caso in cui, alla data di entrata in vigore del presente CCNL siano tuttora in corso procedure concorsuali per l'assunzione di personale nei profili professionali con accesso nella posizione economica D3, secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene nei suddetti profili della categoria D.”.

Il problema che si è posto è quello di dare alla suddetta clausola contrattuale, in sede

interpretativa, un contenuto specifico e concreto, coerente con la ratio della soppressione dei profili con trattamento stipendiale corrispondente alla categoria D3, per evitare applicazioni ampie e generalizzate, al di là della volontà delle parti contrattuali.

Il punto nodale è quello della determinazione della indicazione di “procedure concorsuali in corso”.

Si tratta di una indicazione di per sé ampia e generale.

Pertanto, può essere utile esaminare le diverse fattispecie che, praticamente, possono presentarsi e valutare la riconducibilità o meno delle stesse all'interno della garanzia contrattuale.

Assunzioni

a) sulla base della programmazione dei fabbisogni, l'ente, ha adottato la determinazione di procedere all'assunzione di personale con profili della categoria D, con posizione economica in D3, ed in attuazione della stessa ha inviato la comunicazione prevista dall'art.34, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001, ai fini della ricollocazione della mobilità obbligatoria, prima del 21.5.2018. Poiché tale comunicazione, sulla base della vigente legislazione, non solo si configura come un necessario passaggio prodromico alla successiva pubblicazione del bando (per l'avvio formale del concorso pubblico in senso proprio) e, quindi, ritenuta pur sempre rientrante nella procedura intesa in senso ampio, ma potrebbe pure portare, al tempo stesso, direttamente alla copertura dei posti di cui si tratta tramite mobilità, si ritiene che tale fattispecie rientri comunque nella deroga;

b) sulla base della programmazione dei fabbisogni, l'ente decide di procedere all'assunzione di personale con profili della categoria D, con posizione economica in D3, tramite scorrimento di graduatorie già formate prima del 21.5.2018. In questo caso, si ritiene che, se l'ente abbia formalmente adottato il provvedimento per dare effettivo corso all'attuazione dello scorrimento

della graduatoria, sulla base della vigente legislazione, prima del 21.5.2018, anche se l'assunzione avviene a tale data, troverà applicazione la previsione del sopra citato comma 9. Ove tale provvedimento formale sia intervenuto successivamente alla data del 21.5.2018, l'ente procede allo scorrimento della graduatoria ma l'assunzione avverrà nella posizione economica D1, secondo le previsioni 12 del CCNL del 21.5.2018.

Dopo l'entrata in vigore del CCNL, invece, a seguito della nuova disciplina concernente i profili della categoria D, gli enti non potranno più procedere all'avvio di procedure concorsuali, nei termini sopra individuati, aventi ad oggetto la copertura di posti relativi a profili della categoria D, con posizione economica D3.

Dopo il 21.5.2018, anche per la copertura di posti concernenti profili per i quali prima era previsto nella categoria D, il trattamento stipendiale corrispondente alla posizione economica D3 e l'accesso diretto in tale posizioni, quindi, i dipendenti della categoria D, potranno essere assunti, solo nella posizione economica D1 di tale categoria.

Ove l'ente, anche in questi casi, decida di avvalersi dello scorrimento di graduatorie già esistenti ed ancora vigenti presso lo stesso o anche altri enti, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge, relative a precedenti concorsi banditi per la copertura di posti concernenti profili della categoria D, con trattamento stipendiale pari alla posizione economica D3, i soggetti selezionati saranno inquadrati nei corrispondenti profili ora collocati tra quelli con trattamento stipendiale pari alla posizione economica D1.

Viene salvaguardata, quindi, la validità della graduatoria concorsuale, nel rispetto però del nuovo assetto ordinamentale degli enti, conseguente alla soppressione dei profili della categoria D, posizione economica D3, finalizzata alla semplificazione del sistema di classificazione.

Inoltre, in proposito, si può anche evidenziare, che si tratta di personale che è certamente inserito in graduatorie ancora valide, ma comunque non era vincitore di concorso e neppure poteva considerarsi già dipendente dell'ente.

Allo stesso viene conservata la possibilità di accesso agli impieghi, nel profilo per il quale era stato bandito il concorso (avvocato, ingegnere, ecc.), ma tenendo conto della nuova collocazione, giuridica e normativa degli stessi, nell'ambito del sistema di classificazione derivante dal CCNL del 21.5.2018.

Mobilità

Preliminarmente, occorre ricordare che, con la mobilità volontaria, di cui all'art. 30 del D.Lgs.n.165/2001, il rapporto di lavoro del personale trasferito non si estingue ma, più semplicemente, prosegue con il nuovo ente con le medesime caratteristiche e con gli identici contenuti che aveva presso il precedente datore di lavoro pubblico.

Conseguentemente, in questa fattispecie occorre considerare che il dipendente in mobilità è già in possesso del profilo della categoria D, con trattamento stipendiale corrispondente alla posizione economica D3, e che, quindi, presso l'amministrazione di appartenenza, si è già collocato nell'ambito della clausola di salvaguardia della situazione soggettiva prevista dal CCNL.

Pertanto, se prima del 21.5.2018 è stato già pubblicato un bando di mobilità per profili di categoria D, con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, il dipendente trasferito certamente continua a godere della garanzia della conservazione del profilo e della posizione economica già acquisita (art.12, commi 5 e 9).

Dopo la data del 21.5.2018, i bandi di mobilità per la copertura di posti vacanti della categoria D potranno riguardare solo la "generica" categoria D, anche ove si trattasse di posti relativi a profili per i quali precedentemente era previsto l'accesso diretto dall'esterno nella posizione economica D3.

Ai suddetti bandi di mobilità, per la copertura di posti della categoria D, per i profili di cui si tratta, potranno partecipare dipendenti di altre amministrazioni, in possesso di profili con trattamento economico stipendiale, indistintamente, pari sia a D1 sia a D3.

Ove nella procedura di mobilità, risulti selezionato un dipendente ancora in possesso di profilo di categoria D, con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, allo stesso sarà applicata la garanzia contrattuale.

In questi casi, l'eventuale possesso di un profilo della categoria D, con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, come prescritto espressamente anche dall'art.12, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, rileva esclusivamente per la parte della posizione economica da imputare al fondo delle risorse decentrate e per la determinazione delle risorse da recuperare alle risorse stabili in caso di cessazione, a qualunque titolo, del rapporto di lavoro.