

## Art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022

*A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale del personale (ovvero dal 1° aprile 2022), nelle risorse stabili confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere di cui all'art. 78 dello stesso CCNL al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.*

*Come previsto dall'art. 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022, tale incremento non è assoggettato al limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.*

*Con il seguente Orientamento applicativo CFL 175, l'Aran ha fornito importanti chiarimenti sulla corretta applicazione di tale disposizione.*

### CFL175

**Con riferimento alla corretta applicazione dell'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del nuovo CCNL 16.11.2022 si chiede quale sia la decorrenza dell'incremento previsto al comma 1 bis) e a quale platea debba farsi riferimento per il calcolo delle risorse?**

Le risorse da conteggiare in aumento della parte stabile del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis vanno calcolate con riferimento alle unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023). In particolare occorre conteggiare la differenza D3-D1 e la differenza B3-B1. Tali differenze vanno moltiplicate per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico. **Dovendo garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, nel calcolo si tiene conto della percentuale di part-time.**

#### CALCOLO:

**Differenza B3 – B1** (retribuzioni tabella F, dal 1° gennaio 2023):

Euro (20.072,88 – 19.034,51) / 12 \* 13 = **1.124,90** (QUOTA ANNUA; DAL 2024)

Euro 1.124,90 / 12 \* 9 = **843,68** (QUOTA PER ANNO 2023 = dal 1° aprile 2023)

**Differenza D3 – D1** (retribuzioni tabella F, dal 1° gennaio 2023):

Euro (26.553,70 – 23.212,35) / 12 \* 13 = **3.619,80** (QUOTA ANNUA; DAL 2024)

Euro 3.619,80 / 12 \* 9 = **2.714,85** (QUOTA PER ANNO 2023 = dal 1° aprile 2023)

Tali differenze vanno moltiplicate per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° aprile 2023; nel calcolo si tiene conto della percentuale di part-time:

**(Differenza B3 – B1) \* n° dipendenti B3 in servizio al 1° aprile 2023 (riproporzionando i part-time rispetto al tempo pieno; esempio: part-time 18 ore = 50% = 0,5 unità, ecc...)**

**(Differenza D3 – D1) \* n° dipendenti D3 in servizio al 1° aprile 2023 (riproporzionando i part-time rispetto al tempo pieno; esempio: part-time 18 ore = 50% = 0,5 unità, ecc...).**

Dovendo garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, nella quota di costo complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, a carico del fondo nei termini previsti dall'art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022, andranno conteggiati, dal 1° aprile 2023, anche i predetti differenziali.

Con la nota protocollo n. 15611 del 25/11/2022, in risposta al seguente quesito posto da un Ente: "Una volta che dal primo aprile il differenziale B1-B3 e D1-D3 entrerà nella parte stabile del fondo, andrà decurtato in caso di cessazione di quei dipendenti per i quali è stato calcolato?", l'Aran ha chiarito che, trattandosi di un incremento stabile, non sono previsti al riguardo meccanismi di decurtazione; il che significa che una volta calcolato l'importo rispetto ai dipendenti in servizio al 1° aprile 2023 ed inserito poi nel fondo, lo stesso rimane in ogni caso inalterato anche per gli anni successivi (da intendersi, l'importo "a regime" dal 2024).

### CFL223

**Il computo delle risorse nel Fondo prima a carico del bilancio ai sensi dell'art. 79 CCNL 2019/2021 comma 1-bis deve sempre essere proporzionato alle percentuali di part time o lo deve essere solo nel caso in cui il tempo parziale sia genetico (non per trasformazione da rapporto a tempo pieno)?**

Si ritiene che nel caso di specie il proporzionamento delle risorse debba intervenire solo in caso di part time genetico, posta la facoltà di rientro a tempo pieno del personale acceduto al tempo parziale per trasformazione dal tempo pieno.