

L'art.19, comma 2 del CCNL 22.1.2004, in base al quale "... gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale distaccato a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'Ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'Ente medesimo (dove "l'Ente medesimo è l'Ente titolare del rapporto, deve essere letto insieme alla dichiarazione congiunta n.13 allegata allo stesso CCNL, di seguito riportata: Dichiarazione congiunta n. 13 Con riferimento alla disciplina dell'art. 19,

Tuttavia, la richiamata dichiarazione congiunta n.13 precisa anche che per gli istituti tipici del salario accessorio trova

Se, invece, il caso deve essere ricondotto al "distacco propriamente detto perché risulta preponderante l'interesse dell' ENTE all'assegnazione temporanea, si deve applicare il solo art.19, comma 2: il trattamento economico fondamentale e accessorio è interamente a carico della Camera;

L'art.19, comma 2 del CCNL 22.1.2004, in base al quale "... gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale distaccato a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, [...]

Il distacco non comporta l'istituzione di un nuovo rapporto di impiego con la pubblica amministrazione presso la quale il lavoratore è distaccato, né varia lo stato giuridico del dipendente (C.d. Stato sez. IV 20.12.2002 n. 7243).

Per quanto concerne, invece, il trattamento del dipendente distaccato l'art. 19, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004 dispone che: Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale 'distaccato' a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

ART.19

Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

Dichiarazione congiunta n. 12

Con riferimento al contenuto dell'art. 15, le parti concordano nell'affermare che la disciplina ivi prevista ha come destinatari tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali che non abbiano personale con qualifica dirigenziale.

Dichiarazione congiunta n. 13

Con riferimento alla disciplina dell'art. 19, le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore.

Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

Dichiarazione congiunta n. 14

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (comma 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile.