



Personale

Dalle interpretazioni alle soluzioni

SOMMARIO

Editoriale	3
Il turn-over per le assunzioni degli enti locali	5
Non c'è pace per gli incarichi dirigenziali a tempo determinato negli enti locali	15
Il decreto correttivo della Riforma Brunetta prima analisi ed elementi di criticità	19
Il tormentone delle fasce di merito	20
Piano degli obiettivi a prova di performance	22
Quale trattamento in caso di mobilità?	25
Ravvedimento brevissimo	26
Riflessioni sul riscatto di laurea	26
News e commenti	29
Chiarezza normativa	32
Assenze per malattia	33
Permessi per i lavoratori con handicap in situazione di gravità e dei loro familiari	36
Nei prossimi numeri	38

News

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego
diretta da Gianluca Bertagna

Anno 0, numero 0
27 settembre 2011

www.publika.it



Personale News

Abbonamenti

2012

ABBONATI
SUBITO
PER IL 2012
E RICEVERAI
GRATIS
ANCHE I NUMERI
DEI MESI DI
OTTOBRE,
NOVEMBRE E
DICEMBRE 2011

Personale News

Dalle interpretazioni
alle soluzioni

Rivista diretta
da Gianluca Bertagna

Personale News è una rivista quindicinale nata con l'obiettivo di informare e proporre soluzioni dirette e concrete in materia di pubblico impiego.

La rivista privilegia sempre l'aspetto "operativo" delle questioni, ponendosi costantemente dalla parte di chi è chiamato a applicarle nella pratica di tutti i giorni.

La rivista è inviata ogni quindici giorni a tutti gli abbonati tramite posta elettronica (allegato in pdf).

L'abbonamento decorre dal 1 gennaio di ogni anno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nell'abbonamento è compreso l'accesso all'area riservata del sito www.publika.it da cui scaricare periodicamente i modelli operativi in formato modificabile.

La rivista è gratuita per gli enti che affidano il servizio di elaborazione delle buste paga a Publika.

Coupon di abbonamento 2012

da inviare a Publika a mezzo fax al numero 0376 1760102
o per e-mail a: abbonamenti@publika.it

Abbonamento

Abbonamento Anno 2012 a Personale News 180,00 € iva inclusa

Destinatario rivista

(compilare in stampatello)

La rivista dovrà essere inviata a:

Ente _____

C. A. Sig. _____

Indirizzo _____ n. _____

Cap _____ Città _____ Prov. _____

Partita IVA _____ Cod. Fisc. _____

Tel. _____ Fax _____

E-mail _____

Fatturazione e pagamento

Richiedo l'emissione della fattura nel **2011**

Richiedo l'emissione della fattura nel **2012**

In ogni caso il pagamento andrà effettuato **DOPO** il ricevimento della fattura. Sarà possibile pagare mediante bonifico bancario. Le coordinate e tutte le istruzioni saranno riportate in fattura

I dati forniti saranno inseriti nella banca dati elettronica di Publika Srl nel rispetto di quanto stabilito dal Dlgs. n. 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali". In qualsiasi momento potrà essere richiesto l'aggiornamento, la modifica o la cancellazione scrivendo al Responsabile Abbonamenti c/o Publika Srl, Via Aldo Moro 23 A/1, 46049 Volta Mantovana (MN), info@publika.it.

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Ho accolto con molto entusiasmo l'invito a "dirigere" una rivista sulla gestione del personale degli enti locali. La sfida è di quelle che tolgono il fiato e fanno pensare. Di prodotti editoriali ce ne sono tantissimi. Quindi bisogna fare qualcosa di diverso.

Personale News ha un sottotitolo: dalle interpretazioni alle soluzioni. Questa vuole essere la novità più forte. Non solo analisi delle disposizioni normative, non solo commenti alle interpretazioni della Corte dei conti o della Funzione pubblica o della Ragioneria Generale dello Stato, non solo un elenco della giurisprudenza amministrativa o ordinaria che sia.

La rivista nasce con un obiettivo ben preciso: **fornire soluzioni operative**. Far emergere i problemi quotidiani, analizzarli, ma soprattutto tentare di risolverli.

Questo significa dare spunti concreti, anche modelli o schemi per chi ha poco tempo nel creare "qualcosa di nuovo".

Il tempo è un'altra questione. È sempre meno. Meno personale, più adempimenti, meno tempo. Non si riesce a seguire tutto nei nostri uffici.

Personale News vuole dare supporto anche in questa direzione: **gestiamo noi le priorità**, indichiamo noi le notizie di sostanza, quelle che entrano fortemente nella gestione e organizzazione delle risorse umane. Una cernita, per evitare di rincorrere tutto.

Ed in più vorremmo trasmettere anche qualche sorriso. Di buona pratica innanzitutto, portando all'evidenza le belle azioni intraprese dalle amministrazioni. Ma anche cercando di sdrammatizzare su quelle che a volte sembrano delle assurdità legislative o interpretative.

Personale News è **per tutti**, enti piccoli e grandi, unioni, consorzi e province.

Non avrei mai accettato una sfida così senza gli amici che in questi anni mi sono stati vicini e che continueranno a farlo in questa nuova avventura.

Colleghi, come tutti noi, che in questo istante stanno litigando con qualcuno per capire se si può assumere, oppure che stanno rifacendo per l'ennesima volta il calcolo delle spese di personale, che stanno elaborando un Pa04 o che stanno inserendo i dati di una busta paga...

Loro, soprattutto loro, saranno quelli che sapranno dare concretezza ed operatività alle notizie.

Ed è solo l'inizio. La porta è aperta.

Gianluca Bertagna



Personale News

Dalle interpretazioni alle soluzioni!

Publika presenta una nuova rivista sul pubblico impiego diretta da Gianluca Bertagna.

C'era bisogno di un altro prodotto di questo tipo?

Perché una nuova rivista?

- i tempi degli operatori sono sempre più ristretti
- vi è la necessità di concretizzare le informazioni che giornalmente si ricevono
- è sempre più richiesta una maggiore tempestività nelle decisioni

Cosa non va nelle altre riviste, nei bollettini o nei notiziari e newsletter?

- vi sono solo le notizie
- spesso arrivano troppo tardi
- contengono solo approfondimenti giuridici senza soluzioni operative

Quali sono i punti di forza di Personale News?

- è un prodotto/servizio: ci sono i modelli da utilizzare
- è redatta da esperti che affrontano nel quotidiano gli stessi problemi
- ha un prezzo accessibile a tutti, inferiore al costo di una sola giornata di formazione

Da chi è redatta?

- la rivista è diretta da Gianluca Bertagna che svolge un ruolo di supervisione
- da un gruppo di esperti che lavorano e concretamente operano negli enti locali
- da chi vuole partecipare al progetto e condividere le proprie esperienze

Perché è solo elettronica?

- per essere tempestiva
- perché contiene modelli e modulistica modificabili dagli abbonati
- per agevolare una archiviazione più immediata e celere

Com'è strutturata?

- una parte è destinata ad accogliere le novità
- vi è poi la sezione degli approfondimenti
- infine vengono proposti dei modelli applicativi

Come si trovano i modelli operativi?

- generalmente vengono messi nell'ultima parte della rivista
- se correlati ad un argomento vengono proposti anche all'interno degli articoli
- hanno un carattere diverso (Times New Roman)

Com'è strutturato l'abbonamento?

- l'abbonamento decorre dal 1 gennaio di ciascun esercizio e dura un anno
- il costo è di euro 180,00 (Iva inclusa)
- abbonandosi subito per l'anno 2012 si ha diritto a ricevere anche tutti i numeri del 2011; in pratica 15 mesi al prezzo di 12! (offerta valida per richieste sottoscritte entro il 31 ottobre)



Focus

Questo è il primo Focus di Personale News.

Ecco quindi una breve descrizione di questa sezione.

Il Focus è l'articolo trainante di ogni numero della rivista, quello che affronta l'argomento più attuale e fornisce le possibili soluzioni al caso concreto.

Lo sviluppo dell'approfondimento avverrà sempre tenendo conto le seguenti fasi:

- Cosa è accaduto?
- Conseguenze/Analisi
- Proposta di soluzione concreta

IL TURN-OVER PER LE ASSUNZIONI DEGLI ENTI LOCALI

A cura di Gianluca Bertagna, Mario Ferrari e Monica Catellani

Premessa

Come noto le Sezioni riunite della Corte dei conti si sono espresse sulla questione del turn-over del 20% per gli enti soggetti a patto e l'inclusione o meno nella percentuale delle forme di lavoro flessibile.

L'art. 76 comma 7 del DL n. 112/2008 più volte modificato prevede:

È fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. La disposizione del presente comma si applica a decorrere dal 1° gennaio 2011, con riferimento alle cessazioni verificatesi nell'anno 2010.

Queste le conclusioni della Delibera n. 46/2011 dei giudici contabili.

“Relativamente agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, l'art. 14, comma 9, seconda parte, del DL 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122, nella parte in cui stabilisce il vincolo di spesa alle assunzioni di personale, deve essere riferito alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Ciò ferme restando le eccezioni espressamente stabilite per legge, gli interventi caratterizzati da ipotesi di somma urgenza e lo svolgimento di servizi infungibili ed essenziali”.

Tralasciamo, in questo contesto, qualsiasi commento sulla razionalità ed opportunità di tale intervento. Chi scrive ha già avuto modo di esprimere la propria contrarietà al contenuto di tale Deliberazione¹.

Oggi, vogliamo piuttosto guardare avanti, ovvero trovare le soluzioni concrete ed applicative per poter procedere correttamente nello svolgimento dei servizi pubblici.

Non possiamo infatti non evidenziare come il punto critico dell'interpretazione dei giudici contabili sia l'inclusione di ogni tipologia di assunzione nel limite del 20%, ma anche l'indicazione che, nel nostro sistema normativa, vi sono alcune eccezioni che permetterebbero una deroga allo stretto vincolo.

Il presente Focus è diviso in tre sezioni:

- inquadramento del problema con un esempio concreto;
- analisi del concetto di “somma urgenza”, “infungibile” e “essenziale”.
- Fac simile di Delibera di Giunta Comunale che identifica i servizi infungibili ed essenziali

¹ Vedi anche <http://www.gianlucabertagna.it/2011/09/05/sezioni-riunite-e-turn-over-20/>

Prima parte: UN CASO CONCRETO

Quello che segue è quanto accaduto ad un responsabile del servizio personale di un comune. Invito ad un'attenta lettura, in quanto, oltre al problema in sé, sono riportati alcuni elementi di analisi giuridico-gestionale particolarmente interessanti.

Abbiamo probabilmente già tutti letto (o almeno sentito il “rumore”) della recente deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni Riunite n. 46 del 29.08.2011 (pubblicata sul sito della Corte il 05.09.2011; io l'ho vista il giorno stesso e subito è diventato un lunedì nero).

Sì, sì, il tonfo è pari a quello di un macigno che ci ha investito in pieno e senza preavviso...

E' proprio vero: aspettavamo questo pronunciamento con ansia, ci serviva come l'ossigeno!!!

Per una volta - nonostante la Corte Lombardia (deliberazione n. 167 del 29.03.2011) ci avesse già un pochino spaventato - il caso pareva archiviato perché (oltre alla lettura delle norme che pensavamo corretta ed un pizzico di “buon senso” giuridico) persino il Dipartimento della Funzione Pubblica (nota DFP0028721 P-4.17.1.7.4. del 6.5.2011), era stato “clemente”, confortandoci nella interpretazione che il limite del 20% di assunzioni consentite (di cui all'art. 14 comma 9 D.L. 78/2010) era da intendersi riferito unicamente al reclutamento a tempo indeterminato. Volendo, pure la Corte dei Conti Campania era dalla nostra (deliberazione n. 246 del 27.04.2011)

Invece NO!!!

Secondo le SS.RR. della Corte il limite è posto “alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale”; quindi, anche al tempo determinato ed ogni altra forma di lavoro flessibile (cfl, somministrazione, buoni lavoro, ...).

Tralasciamo l'analisi delle motivazioni della Corte (basta leggerle per ravvisare una “chiarezza” magistrale), tralasciamo le considerazioni giuridiche (tanto, a cosa servono????!!!) e tralasciamo infine anche gli aspetti operativi di conteggio, verifica, controllo del “se e come rispettare il limite del 20%” (se qualcuno riesce a mettere insieme qualcosa di sensato lo dica, perché probabilmente è un “genio incompreso”).

Una cosa, a me, pare scontata: **con il limite del 20% esteso a ogni forma di assunzione, posso fare i calcoli come voglio, ma i risultati che ottengo (almeno per enti di piccole/medie dimensioni) sono risibili e non consentono di far fronte ad alcuna esigenza di personale.**

Veniamo al mio caso concreto, il giorno 7 settembre (dopo aver letto la deliberazione n. 46) incrocio la collega Responsabile dei servizi educativi che mi dice: “Il servizio di asilo nido comunale è partito l'1 settembre e dopo due settimane di inserimento graduale dei bambini, da lunedì 12, con la struttura a regime, prenderà servizio l'educatore con contratto di somministrazione per l'intero anno scolastico; per questo ho già preso accordi con la ditta che ha vinto la gara della somministrazione” (come siamo arrivati alla somministrazione di lavoro è facile da intuire...).

Bingo, ci siamo!!!

Prendo fiato e con calma espongo la “buona notizia” alla collega che capisce al volo e sbianca: o sta per svenire o mi vuole strozzare (penso). Ne parliamo un po' e ci congediamo (entrambe stordite) con queste parole: “Per favore, pensaci su, **trova una soluzione**, ma è sicuro che dal 12 settembre l'educatore deve essere in servizio per garantire il funzionamento del Nido e mica lo posso chiudere o mandare a casa una parte di bambini!!!”.

La collega mi ha graziato, non mi ha strangolato (è già un buon risultato, di questi tempi, per un Responsabile del personale), ma come risolvo la situazione???

Riprendo la deliberazione e mi accorgo che la Corte, in realtà, è molto “comprensiva” e conosce perfettamente il funzionamento e le difficoltà dei Comuni; infatti dice “...*Invero limiti così rigidi ed indiscriminati per la sostituzione del personale cessato possono produrre grave pregiudizio nella continuità e negli standard qualitativi e quantitativi dei servizi resi alle collettività locali...*” tanto che, nel concludere il suo parere, ci tende la mano e prevede delle eccezioni.

Eccole: “...*Ciò ferme restando le eccezioni espressamente stabilite per legge, gli interventi caratterizzati da ipotesi di somma urgenza e lo svolgimento di servizi infungibili ed essenziali*”.

Per il mio “problemino”, posso solo lavorare sulla seconda parte e così inizio a pensare, ma soprattutto a convincere me stessa che si può motivare l'esclusione del mio contratto di somministrazione.

Mentalmente, mi invento e mi racconto questo:

- l'assunzione è sicuramente urgente perché il funzionamento pieno dell'Asilo Nido deve essere assicurato per il 12.09
- il servizio, o meglio, il profilo di "educatore d'infanzia" è infungibile almeno nel senso che i requisiti di accesso sono specifici (mica ci posso mettere un geometra, un istruttore, un vigile al suo posto, vero???)
- il servizio di Asilo Nido è essenziale perché mi pare di ricordare che anche il TUEL indichi i servizi alla persona ed alla comunità tra quelli di primaria assegnazione al Comune (vedo la conferma all'art. 13)
- in altro contesto, in particolare quello relativo alla disciplina dello sciopero, alcuni aspetti di gestione dell'Asilo Nido sono annoverati tra i "servizi minimi essenziali"
- il servizio è già attivo - come programmato ed organizzato dall'Amministrazione (dal 01.09) - i bambini hanno iniziato a frequentare, da mesi le famiglie hanno fatto richiesta (e c'è pure la lista d'attesa), si svolge per un anno scolastico, la continuità didattica è "sacra" (quante volte l'ho sentito!!!)
- fondamentale: la legge regionale impone il rispetto di un rapporto preciso educatore/bambini e gli standard non sono diversamente garantibili; ad un controllo o rilievo di chiacchierata violarlo sarebbe un altro bel "problemone"; e le disposizioni ci stanno tutte (in questo caso) perché parliamo di bambini (pure piccoli) e non di scartoffie ...
- se non assumo l'educatore che occorre, dovrei chiudere la struttura o, comunque, mandare a casa una parte di utenti (li estraggo a sorte???) e allora mi viene da dire che, quasi quasi, potrebbe essere interruzione di pubblico servizio, con tutte le conseguenze del caso
- anche a voler rispettare alla lettera la Corte, non posso pensare di riprogettare – in corsa – un servizio del genere e, ad esempio, deciderne una forma di gestione diversa, una sua rimodulazione o altro... magari ci si penserà per il prossimo anno scolastico... (tanto le norme e soprattutto le interpretazioni durano, si consolidano, danno certezze e chiari scenari!!!)

Con queste poche e scarse motivazioni che condivido con la collega dei servizi educativi, decidiamo di procedere.

Tanto è solo il "primo assaggio dell'ultima pietanza servita": saremo nelle stesse condizioni alla prima assenza di personale del nido per qualsiasi causa (ed è solo il primo servizio che prendo in considerazione). Speriamo che l'influenza invernale arrivi tardi quest'anno... forse, nel frattempo, qualcuno avrà "capito e ragionato" oppure trovato soluzioni più convincenti.

Recito un mantra e mi affido al Divino ...

Seconda parte: ALCUNI CONCETTI CHIAVE

Agli enti locali rimangono quindi **due possibilità**:

- Continuare a ritenere che le possibilità di assunzione al 20% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente si riferiscano esclusivamente alle situazioni di tempo indeterminato e quindi disattendere la Delibera n. 46/2011;
- Seguire le indicazioni delle Sezioni riunite della Corte dei conti, effettuare nuovi calcoli² individuare quali sono i servizi infungibili ed essenziali che possono godere di una eccezione.

Di seguito trovate un fac-simile di Delibera di Giunta Comunale che va in tale direzione.

Prima però approfondiamo la questione.

Somma urgenza...

La Delibera n. 46/2011 prevede prima di tutto un'eccezione in caso di somma urgenza. Possiamo provare a individuare altri sinonimi: eccezionale, straordinario, imprevedibile, ecc. ecc.

In materia di lavori pubblici (che c'entra poco, ma è comunque interessante) si applica l'articolo 176 del nuovo Regolamento applicativo del Codice dei contratti.

² Nel prossimo numero della rivista verrà fornito un file di Excel contenente una proposta concreta e modificabile.

Viene detto che per “somma urgenza” deve intendersi una situazione che non consente alcun indugio e che quindi impone l’assunzione di un provvedimento immediato e che lo scopo dei lavori è realizzare quanto indispensabile per rimuovere lo stato di pregiudizio alla pubblica incolumità.

Da alcuni dizionari della lingua italiana, abbiamo invece estratto le definizioni di “Infungibile” ed “Essenziale”. Questi i risultati.

Infungibile...

- Si dice di un bene determinato e non sostituibile
- Di bene non sostituibile con altro bene uguale o somigliante, poiché dotato di una propria individualità economica e sociale
- Di bene, non fungibile. Non sostituibile in una determinata funzione.

Essenziale...

- Che contraddistingue una cosa, fondamentale, sostanziale: linee essenziali di un programma; estens. indispensabile, necessario.
- Che costituisce l'essenza, che si riferisce all'essenza di qualcosa: gli elementi essenziali di un ragionamento; un requisito, una condizione essenziale. Estens. Necessario, utile, opportuno, indispensabile: porta con te solo le cose essenziali

Per completare il ragionamento, possiamo anche fare ulteriori considerazioni che passano da due diversi disposti normativi.

Il tentativo è quello di rispondere alla domanda: quando un servizio è infungibile ed essenziale?

L’art. 21, comma 3, L. 42/2009 individua **le funzioni fondamentali** che debbono essere svolte obbligatoriamente dai comuni:

- a) funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo
- b) funzioni di polizia locale
- c) funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l'edilizia scolastica
- d) funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti
- e) funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente, fatta eccezione per il servizio di edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia nonché per il servizio idrico integrato
- f) funzioni del settore sociale

Legge 146/1990 - da verificare con gli accordi in sede decentrata, identifica invece i **servizi minimi essenziali** garantiti in caso di sciopero:

L’art. 1 comma 2 elenca i seguenti casi.

- a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di primaria necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento a provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali
- b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;
- c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonché gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;

d) per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;

e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

Ora, pensando ai Comuni, cercando di combinare le due norme e trarne dei riferimenti "equilibrati" per la nostra finalità, si potrebbero individuare come servizi "essenziali" cui combinare profili professionali aventi caratteristiche di "infungibilità" o almeno di "particolare professionalità e specializzazione":³

- servizi demografici (adempimenti di stato civile - cui si collegano anche quelli di polizia mortuaria - ed elettorale, sono quelli più significativi);
- polizia comunale o municipale;
- servizi educativi (asili nidi e scuole materne comunali, refezione e trasporto scolastico);
- servizi sociali (case protette, centri diurni, assistenza domiciliare, appartamenti protetti, ma anche servizi riferiti all'integrazione, a famiglie e minori, ai disabili, ecc....);
- protezione civile e/o ambiente;
- servizi cimiteriali.

Terza parte: FAC-SIMILE DI DELIBERA

Infine, riportiamo una proposta di deliberazione per l'individuazione dei servizi infungibili ed essenziali, unica via, secondo la Corte dei conti, per trovare la soluzione alla continuità delle funzioni comunali.

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE DELLE IPOTESI DI SOMMA URGENZA E DEI SERVIZI INFUNGIBILI ED ESSENZIALI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO IN DEROGA ALLE LIMITAZIONI DI CUI ALL'ART. 76, COMMA 7, DEL D.L. 112/2008.

LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

CONSIDERATO che l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "*Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*";

PREMESSO che:

- con propria deliberazione n° ____ del _____ è stata definita la struttura organizzativa dell'Ente;
- con propria deliberazione n° ____ del _____ è stata da ultimo rideterminata la dotazione organica;
- con propria deliberazione n° ____ del _____ è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni _____ e che nella suddetta deliberazione era / non era inserita anche la programmazione delle assunzioni a tempo determinato;

³ Si tratta ovviamente di un'elencazione non esaustiva.

RILEVATO che:

- l'attuale dotazione organica comprende n. ___ unità di personale di cui ___ vacanti;
- il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente è pari al ___%;

RICORDATO che il Comune di _____, avendo una popolazione superiore a 5.000 abitanti è ente soggetto al patto di stabilità interno ai sensi dell'articolo 1, comma 87, della legge 13 dicembre 2010, n. 220;

RICHIAMATI:

- l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, che stabilisce che: *“gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- l'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come successivamente modificato ed integrato;
- l'articolo 76 del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, in materia di spese di personale per gli enti locali;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010, n° 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;

PRESO atto in particolare che l'articolo 76, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, come modificato dall'articolo 14, comma 9 del D.L. 31 maggio 2010, n° 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122, stabilisce: *“È fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente”*;

DATO atto che tale normativa è stata da subito interpretata da questa amministrazione nel senso di ritenere che la limitazioni alle assunzioni riguardasse solamente le assunzioni a tempo indeterminato, non rinvenendosi nei commenti indicazioni in senso avverso;

PRESO atto che su tale norma si è poi aperto un dibattito interpretativo in quanto:

- la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione n° 167 del 31 marzo 2011 aveva osservato che l'inciso contenuto nel comma in esame *“a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia di contrattuale”* si riferisce anche alle assunzioni per gli enti con una spesa di personale inferiore al 40% delle spese correnti, per i quali è consentito assumere entro il 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Campania, con deliberazione n° 246 del 27 aprile 2011 aveva ritenuto che il limite delle assunzioni di personale, nell'ambito delle cessazioni avvenute nell'anno precedente, fosse riferito ai soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota DFP0028721 P-4.17.1.7.4 del 6 maggio 2011 ha ritenuto che il regime assunzionale di cui in parola, ed in particolare la percentuale del 20 per cento, fosse riferito esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato, mentre per i rapporti di lavoro con tipologie contrattuali flessibili il vincolo finanziario scaturirebbe solo dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007), che prevede la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso il contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 17, comma 31, del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, è stata investita la Corte dei Conti a

sezioni riunite in sede di controllo, della questione di massima così definita: “*Se, relativamente agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, l’art. 14, comma 9, seconda parte, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, che pone il vincolo di spesa al turn over del personale (20 per cento del valore economico delle cessazioni intervenute nell’anno precedente), debba essere riferito esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato ovvero anche all’instaurazione di altre tipologie di rapporto di lavoro*”;

ATTESO che la Corte si è pronunciata con deliberazione n° 46, depositata in segreteria il 29 agosto 2011, con la quale, dopo articolata disamina della norma ha risolto la questione di massima come segue: “*Relativamente agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, l’art. 14, comma 9, seconda parte, del DL 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122, nella parte in cui stabilisce il vincolo di spesa alle assunzioni di personale, deve essere riferito alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Ciò ferme restando le eccezioni espressamente stabilite per legge, gli interventi caratterizzati da ipotesi di somma urgenza e lo svolgimento di servizi infungibili ed essenziali*”;

PRESO atto che dalla suddetta deliberazione non giungono indicazioni sulle modalità di applicazione di tale norma ai contratti diversi da quelli a tempo indeterminato, con particolare riferimento alla base di calcolo delle “*cessazioni dell’anno precedente*”;

VALUTATO che la conclusione alla quale è giunta la Corte:

- non sia condivisibile in quanto non tiene conto del complessivo quadro normativo delle limitazioni delle spese di personale;
- sia contraddittoria in quanto, prendendo atto dei problemi sostanziali derivanti dalla rigida interpretazione propugnata, introduce fattispecie derogatorie che non trovano fondamento in alcuna disposizione legislativa;

RITENUTO in ogni caso necessario adottare misure organizzative per adeguare l’operato dell’Ente alla suddetta deliberazione, che rappresenta un’interpretazione vincolante per le sezioni regionali della Corte, che dovranno poi procedere al monitoraggio del rispetto delle limitazioni;

RICORDATO che l’articolo 36 del D.Lgs 30 marzo 2001, n° 165, dispone: “*1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall’articolo 35. 2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti....*”;

LETTA in materia la circolare n° 3 del 5 maggio 2006 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica – U.P.P.A. ad oggetto: “*linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale.*”, in particolare il paragrafo 4 “*La natura delle esigenze e gli strumenti per la provvista di personale*”;

SOTTOLINEATO che il Comune di _____ ha sempre attivato contratti a tempo determinato esclusivamente in caso di esigenze temporanee ed eccezionali;

PRESO atto che nella normativa vigente non sono individuati i servizi “*infungibili ed essenziali*”, quindi occorre procedere autonomamente ad individuarli;

ACQUISITE in merito le valutazioni di _____⁴;

RITENUTO di individuare le seguenti tipologie di assunzioni e attività caratterizzate dallo svolgimento di servizi infungibili ed essenziali e pertanto sottratte alle limitazioni di cui sopra⁵:

Assunzioni a tempo determinato e somministrazioni di personale	Esecutori di Cat. B, destinati ai servizi educativi sia per le attività di pulizia (ausiliario) che di cucina (aiuto cuoco) Collaboratori di Cat. B3, destinati ai servizi educativi con mansioni di cuoco;
--	--

Motivazione:
I servizi educativi una volta attivati devono essere garantiti alle famiglie nel rispetto degli standard igienici e di servizio. Tali standard sono funzionali ad offrire agli utenti un servizio appropriato e rispettoso delle norme dettate dall'AUSL.
Inoltre dalla normativa vigente è prevista anche una dotazione minima di personale ausiliario, in particolare per i servizi per la prima infanzia (0-3) dalla direttiva approvata con deliberazione del Consiglio regionale dell'Emilia-Romagna 20 gennaio 2005, n. 646⁶.
La mancata sostituzione del personale assente comporterebbe la impossibilità di garantire gli standard di servizio o l'erogazione del pasto agli utenti.
In caso di mancata sostituzione si renderebbe necessario sospendere parzialmente o totalmente il servizio erogato con un danno per le famiglie che fruiscono del servizio e si sono organizzate sulla base del predetto servizio. La sospensione provocherebbe inoltre danni economici all'Ente che si vedrebbe costretto a retribuire il personale addetto anche in assenza degli utenti.
Si ritiene pertanto che il personale a ciò addetto, anche in ragione delle specifiche professionalità richieste, sia relativo ad un servizio infungibile ed essenziale.

Assunzioni a tempo determinato	Educatore nido d'infanzia di Cat. C Insegnante scuola comunale d'infanzia di Cat. C
--------------------------------	--

Motivazione:
I servizi educativi una volta attivati devono essere garantiti alle famiglie nel rispetto degli standard previsti dalla normativa vigente, in particolare:
– servizi per la prima infanzia (0-3) la direttiva approvata con deliberazione del Consiglio regionale 20 gennaio 2005, n. 646⁷;
– servizi di scuola materna (3-6) art. 41, comma 5, DPR 333/1990.
In caso di mancata sostituzione si renderebbe necessario sospendere parzialmente o totalmente il servizio erogato con un danno per le famiglie che fruiscono del servizio e si sono organizzate sulla base del predetto servizio. La sospensione provocherebbe inoltre danni economici all'Ente che si vedrebbe costretto a retribuire il personale addetto anche in assenza degli utenti.
Si ritiene pertanto che il personale a ciò addetto, anche in ragione delle specifiche professionalità richieste, sia relativo ad un servizio infungibile ed essenziale.

⁴ Inserire ad esempio: Conferenza dei Dirigenti / Segretario comunale / Dirigente del personale / Responsabili uffici e servizi, ecc.

⁵ Inseriti alcuni esempi, ogni ente potrà inserire la tipologia di assunzioni e le motivazioni che ritiene più confacente al proprio caso.

⁶ Inserito il riferimento relativo alla normativa vigente in Emilia-Romagna, per le altre regioni deve essere verificata la normativa regionale di settore o in assenza riferirsi a quella nazionale.

⁷ Inserito il riferimento relativo alla normativa vigente in Emilia-Romagna, per le altre regioni deve essere verificata la normativa regionale di settore o in assenza riferirsi a quella nazionale.

Assunzioni a tempo determinato	Collaboratori amministrativi cat. B3 e istruttori amministrativi cat. C da assegnare ai servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica
<p>Motivazione: I servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica sono servizi dello Stato esercitati dai Comuni ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del TUEL. I servizi riguardano la regolare tenuta dei registri della popolazione e l'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti (es. diritto di voto), pertanto il servizio deve essere erogato con continuità e ne deve essere garantito l'adeguato potenziamento nel caso di consultazioni popolari (elezioni e referendum) o nel caso dei censimenti della popolazione. Si ritiene pertanto che il personale a ciò addetto sia relativo ad un servizio infungibile ed essenziale.</p>	

Assunzioni a tempo determinato e somministrazioni di personale	Qualifiche necessarie nel caso di interventi si somma urgenza per prevenire pericoli per la cittadinanza o danni all'Ente
<p>Motivazione: Nel caso di pericoli per la cittadinanza (calamità naturali, ecc.) o di gravi danni all'Ente, per i quali non sia possibile ricorrere ad appalti e non sia possibile fare fronte con le ordinarie unità di personale si dovrà procedere per prevenire e/o limitare i danni, con tutti i mezzi, ivi comprese assunzioni straordinarie o ricorso a somministrazione di personale.</p>	

RITENUTO inoltre che, per quanto riguarda il personale amministrativo inserito nelle tipologie di assunzioni di cui sopra, debba essere preventivamente accertata l'impossibilità di provvedere mediante spostamento temporaneo di personale da altri uffici e ne dovrà essere dato atto negli atti di assunzione;⁸

RICHIAMATI infine l'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e l'articolo 7 del CCNL 1° aprile 1999;

ACQUISITO, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Testo unico, il parere favorevole espresso dal Dirigente / Responsabile⁹ del _____ in ordine alla regolarità tecnica della proposta della presente deliberazione;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di individuare, per le motivazioni di cui in premessa, le seguenti tipologie di assunzioni e attività caratterizzate dalla somma urgenza o dallo svolgimento di servizi infungibili ed essenziali e pertanto sottratte alle limitazioni delle assunzioni a tempo determinato fissate dall'articolo 76, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, come sostituito dall'articolo 14, comma 9 del D.L. 31 maggio 2010, n° 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122, e successivamente interpretato dalla Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo con deliberazione n° 46 del 29 agosto 2011:

⁸ Solo se tra le deroghe individuate ve ne sono relative a personale amministrativo

⁹ Inserire il caso che ricorre nell'Ente.

Assunzioni a tempo determinato e somministrazioni di personale	Esecutori di Cat. B, destinati ai servizi educativi sia per le attività di pulizia (ausiliario) che di cucina (aiuto cuoco) Collaboratori di Cat. B3, destinati ai servizi educativi con mansioni di cuoco;
Assunzioni a tempo determinato	Educatori nido d'infanzia di Cat. C Insegnanti scuola comunale d'infanzia di Cat. C
Assunzioni a tempo determinato	Collaboratori amministrativi cat. B3 e istruttori amministrativi cat. C da assegnare ai servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica
Assunzioni a tempo determinato e somministrazioni di personale	Qualifiche necessarie nel caso di interventi si somma urgenza per prevenire pericoli per la cittadinanza o danni all'Ente

2. di dare atto che per quanto riguarda il personale amministrativo inserito nelle deroghe di cui sopra, dovrà essere preventivamente accertata l'impossibilità di provvedere mediante spostamento temporaneo di personale da altri uffici e ne dovrà essere dato atto negli atti di assunzione;¹⁰
3. di stabilire che per le sopra riportate tipologie di assunzioni si potrà provvedere anche oltre il limite del 20% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, ma sempre nel rispetto della limitazione alla spesa di personale vigente;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione al Revisore dei Conti / Collegio dei Revisori¹¹ per opportuna conoscenza;
5. di dare atto che la presente deliberazione non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata e pertanto la relativa proposta non necessita del parere di regolarità contabile;
6. di inviare copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'articolo 7 del CCNL 1° aprile 1999

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art 134, comma 4 Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

CON distinta e separata votazione, con voti unanimi;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

¹⁰ Solo se tra le deroghe individuate ve ne sono relative a personale amministrativo

¹¹ In ragione del tipo di organo di revisione presente.

Dottrina, prassi e giurisprudenza

Questa è la sezione degli approfondimenti sulle principali novità normative e interpretative. I nostri esperti spazieranno sulle varie tematiche ritenute urgenti e imprescindibili nell'attuale contesto operativo.

NON C'È PACE PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO NEGLI ENTI LOCALI

Commento alla deliberazione n° 47/2011 della Corte dei Conti Lazio
di Mario Ferrari

1. Premessa

Come tutti ormai ben sanno la questione dell'applicabilità agli Enti locali dell'articolo 19, commi 6 e 6-bis del D.Lgs. 165/2001 è stata ampiamente dibattuta e sembrava avere trovato una sua conclusione con le deliberazioni della Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo n. 12, 13 e 14 depositate in data 8 marzo 2011¹².

Tali deliberazioni stabilivano:

- a) l'applicabilità del limite dell'8% anche agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;
- b) la sopravvivenza della possibilità di conferire incarichi dirigenziali extra dotazione organica, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del TUEL.

Tanto è vero che da quel momento in poi le associazioni degli enti locali (UPI e ANCI), lungi dall'avventurarsi in altre spregiudicate interpretazioni delle norme per cercare di sfuggire agli stretti vincoli legislativi, hanno deciso di riportare la questione nella sede corretta, cioè in Conferenza unificata. Per la precisione nell'iter di approvazione del decreto correttivo del D.Lgs. 150/2009. Le predette associazioni hanno presentato al Governo istanze, poi accolte solo parzialmente nel testo finale¹³, di ampliare le maglie per gli incarichi dirigenziali negli enti locali.

Dopo le citate deliberazioni della Corte dei Conti a sezioni riunite, l'unica voce fuori dal coro, che aveva tentato per via interpretativa di superare il limite dell'8%, era stato Giuseppe Rambaudi in un articolo pubblicato su Italia Oggi, il 22 aprile 2011¹⁴, con un richiamo all'articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs. 368/2001.

La questione era ormai ritenuta pacifica, ma restava un grandissimo problema per gli Enti locali: l'improvvisa limitazione della possibilità di conferire incarichi a tempo determinato, dopo anni di totale liberalizzazione, combinata alle restrizioni sulle assunzioni a tempo indeterminato, avrebbe costrette molti enti a rivedere scelte organizzative a causa della impossibilità di ricoprire le posizioni dirigenziali scoperte.

2. La deliberazione della Corte dei Conti.

Nell'evidente tentativo di trovare una possibile soluzione ai limiti predetti un comune della provincia di Roma, rivolge alla sezione di controllo per il Lazio della Corte dei Conti una serie di quesiti.

La suggestiva tesi del Comune, partendo dal dato testuale dell'art. 110, comma 1, del TUEL, era che nella limitazione all'8% della dotazione dirigenziale dell'Ente fossero compresi solamente gli incarichi

¹² Reperibili nelle banche dati on line del sito: <http://www.corteconti.it/>.

¹³ D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 22 agosto 2011.

¹⁴ Rambaudi G., *Dirigenti a termine con concorso*, Italia Oggi, 22 aprile 2011, pag. 35, reperibile nella rassegna stampa on line del sito <http://www.giustizia-amministrativa.it/>.

affidati a soggetti esterni all'ente, qualificando i medesimi "di diritto privato", e non fossero compresi gli incarichi affidati a funzionari di categoria D, già dipendenti dell'Ente e posti in aspettativa, qualificando i medesimi "di diritto pubblico". L'Ente pertanto chiedeva la conferma della possibilità di continuare ad avvalersi di tale tipo di incarichi anche oltre la percentuale consentendo al Sindaco di affidare ai funzionari incarichi dirigenziali di natura fiduciaria, sulla base delle norme regolamentari dell'Ente.

La Corte laziale rende il parere richiesto con la deliberazione n. 47/2011/PAR, depositata in segreteria il 9 agosto 2011¹⁵, dopo un'analisi approfondita della questione, boccia la possibilità di individuare quello che la Corte medesima definisce un "discrimine soggettivo" e pertanto di sottrarre alle limitazioni gli incarichi dirigenziali a funzionari interni all'Ente, in quanto non concorda sulla possibilità che il discrimine tra incarichi di diritto pubblico e di diritto privato derivi dalla diversa qualificazione del soggetto destinatario. A questo punto la Corte ben avrebbe potuto concludere il suo parere sul quesito specifico, avendo dato risposta al Comune. Al contrario, abbastanza sorprendentemente, la Corte si spinge oltre. Se invece di attività di controllo collaborativo, si trattasse di attività giurisdizionale, potremmo parlare di "ultra petitum". La Corte, agganciandosi al tema della sovrapposibilità tra le fattispecie disciplinate dall'art. 110, comma 1, TUEL e quelle di cui all'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, un po' "marzullianamente", si fa una domanda e si dà una risposta sulla possibilità che vi siano incarichi che possano sfuggire ai predetti limiti *"in ordine alla natura dello strumento contrattuale all'uopo adottato."*

La Corte quindi, evidentemente affascinata dalla possibilità che vi possa essere una differenza tra incarichi di diritto pubblico e di diritto privato, ai fini delle limitazioni di cui sopra, si interroga su quale sia la differenza tra le due tipologie di incarico.

Prendendo atto che la differenza non può essere nella disciplina giuridica del rapporto, in quanto assolutamente incompatibile con la privatizzazione del rapporto di lavoro portata dal D.Lgs. 29/1993 e successivamente confermata dal D.Lgs. 165/2001, la Corte, introducendo un elemento di assoluta novità nel panorama dottrinale, ritiene di individuare la differenza nella fase costitutiva del rapporto. La Corte infatti conclude: *"... la distinzione posta dall'art. 110, comma 1, TUEL può trovare significato plausibile solo ove intesa come finalizzata a rimarcare differenze inerenti alla fase che precede la sottoscrizione del contratto, da ascrivere nella generalità dei casi a regole procedimentali, fissate a livello statutario e regolamentare ex artt. 89 e 111 del TUEL, e solo in via del tutto straordinaria svincolata dalle medesime, come avviene in campo privatistico."*

La Corte poi, partendo dal dualismo tra contratto di lavoro e incarico dirigenziale (nel senso di preposizione ad una specifica struttura) e prendendo atto che nel caso degli incarichi a tempo determinato, la sovrapposizione è pressoché totale, ritiene che *"la precisazione contenuta nell'art. 110, comma 1 TUEL, appare comprensibile ed antesignana, giacché recepisce per l'assegnazione di incarichi 'esterni', nei sensi dianzi precisati, un'esigenza di trasparenza e selettività, che solo successivamente e con gradualità è stata espressa dalle norme del d. lgs. 165/2001, peraltro in modo netto solo per la dirigenza di ruolo."*

Si spinge poi oltre affermando: *"Intesa in questi termini, essa appare non solo non contrastante con la 'ratio' delle modifiche introdotte dal d. lgs. 150/2009 alla dirigenza 'a contratto', ma anche più avanzata rispetto all'attuale formulazione dell'art. 19, comma 6, TUPI, in quanto riconosce agli enti locali la facoltà di procedere al reclutamento di dirigenti a termine con procedure concorsuali analoghe a quelle per il reclutamento della dirigenza di ruolo, che nel primo non sono prese in considerazione."*

A conclusione di questi ragionamenti, ritenendo, anche sulla base della legge delega¹⁶, che la modifica introdotta dal D.Lgs. 150/2009 fosse rivolta ai soli incarichi di tipo fiduciario, la Corte conclude: *"In tale contesto, è convincimento di questo Collegio che detto orientamento si attagli ai soli incarichi conferibili ex art. 110, comma 1, in via residuale mediante 'contratti di diritto privato', in tutto identici alle fattispecie di cui al menzionato art. 19, comma 6, mentre non riguardi le diverse fattispecie che da esse si discostano, in ordine non tanto alla natura privatistica del rapporto, quanto alla sua fase costitutiva retta da regole pubblicistiche, rimaste del tutto inesplorate nelle pronunzie rese da parte della Corte Costituzionale e da parte delle Sezioni Riunite della Corte dei conti, il cui oggetto è apparso più circoscritto in ragione del principio della rispondenza a quanto richiesto. Per queste ultime, che non*

¹⁵ Reperibile nelle banche dati on line del sito: <http://www.corteconti.it/>.

¹⁶ Legge 4 marzo 2009, n. 15 recante "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti".

possono ritenersi espressamente derogate o abrogate dall'art. 19, comma 6, privo di questa efficacia secondo quanto affermato dalle stesse Sezioni Riunite, ad avviso di questo Collegio si riepande naturalmente – in assenza di altre norme primarie specifiche di carattere procedurale - l'autonomia statutaria e regolamentare riconosciuta agli Enti Locali ex art. 89, comma 2, lett. d) del TUEL in ordine alla disciplina dell'accesso al lavoro presso gli Enti stessi, ambito nel quale rientra anche la determinazione dei presupposti di fatto per la valida costituzione di tali rapporti.”.

Infine termina con la sorprendente affermazione: “Per quanto sopra, il Collegio ritiene che per il conferimento di incarichi ‘con provvedimento fiduciario’, indipendentemente dai soggetti che ne sono destinatari, vadano rispettati i rigorosi limiti di cui all'art. 19, comma 6, **parzialmente superabili, come sopra specificati, solo nelle diverse fattispecie che presentano una fase selettiva ‘a monte’ della sottoscrizione del contratto.**”

3. Elementi critici della deliberazione.

La deliberazione presenta numerosi punti di criticità nella sua ricostruzione normativa e dottrinale, che fondamentalmente possono essere riassunti in due filoni fondamentali:

- a) la distinzione tra contratti di diritto pubblico e di diritto privato;
- b) la considerazione che i contratti dirigenziali a tempo determinato assegnati sulla base di una procedura selettiva non siano assoggettati a limitazione in quanto non “fiduciari”.

Per quanto riguarda la distinzione tra contratti di diritto pubblico e di diritto privato, la individuazione della distinzione tra le due figure nel momento antecedente alla costituzione del rapporto sembra una grossa forzatura.

In primo luogo sul dato testuale della norma, che parla di contratti e non di procedure per l'assunzione. Il discrimine tra le due tipologie, ove si voglia ritenere esistente (una parte della dottrina nega che vi sia una distinzione, o meglio, che esistano contratti di diritto pubblico, stante la privatizzazione del rapporto di lavoro), non può essere che nel contenuto del contratto.

In tale senso si deve ricordare che altra parte di dottrina, cui il sottoscritto aderisce, individua la differenza tra le due tipologie nella sostanza del contratto, qualificando di diritto pubblico quelli che fanno un totale rimando alle condizioni normative del CCNL del personale dirigenziale e delle altre disposizioni pubblicistiche (ad esempio relativamente alla esclusività del rapporto, di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001), e di diritto privato i contratti individuali che stabiliscono discipline differenti nell'ambito dell'autonomia contrattuale delle parti.

Secondariamente non appare corretto che ad una distinzione risalente al 1997, epoca di approvazione della norma, si voglia dare un nuovo significato, sulla base della novella normativa introdotta nel 2009.

Al di là della qualificazione “di diritto pubblico”, anche sulla considerazione che i contratti dirigenziali a tempo determinato assegnati sulla base di una procedura concorsuale o selettiva non siano “fiduciari” e pertanto non siano soggetti a limitazione ci sono diverse considerazioni critiche.

In primo luogo la posizione della Corte laziale, che individua due strade per l'individuazione dei destinatari degli incarichi di cui all'art. 110, una tramite procedura selettiva e l'altra tramite nomina fiduciaria, appare sorpassata.

Negli anni la dottrina ha recepito che gli incarichi di cui all'art. 110 del TUEL debbano essere assegnati previo espletamento di una procedura selettiva. A tale pacifica conclusione è giunta anche l'ANCI nelle sue note interpretative al D.Lgs. 150/2009¹⁷. In tale documento, pur ricordando che nessuna norma imponeva espressamente la necessità di una procedura di tipo selettivo/comparativo, ricordava che la giurisprudenza, anche costituzionale, “ha espresso un chiaro orientamento volto ad escludere l'esistenza di una dirigenza di ‘fiducia’ e dunque la possibilità di una interpretazione della normativa vigente nel senso di ammettere la scelta discrezionale, senza limiti, dei soggetti esterni all'ente cui conferire gli incarichi”. Tale interpretazione era stata ribadita anche dalla Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Lombardia, nella sua deliberazione n. 308 del 4-17 marzo 2010¹⁸.

Volendo anche ritenere possibile questo “doppio binario”, non si comprende per quale motivo (se non legato alla contingente impossibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato a causa dei

¹⁷ “L'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali: le prime linee guida dell'ANCI”, reperibile sul sito: <http://www.performanceemerito.anci.it/>.

¹⁸ Reperibile nelle banche dati on line del sito: <http://www.corteconti.it/>.

vincoli di finanza pubblica), nel predetto quadro normativo, un'amministrazione potendo scegliere tra lo svolgimento di concorsi per l'assunzione in ruolo di dirigenti, da incaricare secondo le ordinarie forme, e l'assunzione di soggetti esterni "intuitu personae", dovrebbe procedere secondo una terza via, che non assicura al Sindaco (o Presidente di Provincia) la totale libertà di scelta, con il rischio che la selezione sia vinta da un soggetto non in linea con gli indirizzi del vertice dell'Ente.

Inoltre la Corte sembra ignorare altri due elementi:

- il primo, e più evidente, è che queste selezioni, regolate da norme dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, che ogni ente può ritagliare sulla propria specifica realtà, possano avere elementi di discrezionalità della scelta e di opacità della procedura, molto più elevati di una procedura concorsuale per l'assunzione di dirigenti di ruolo, con il rischio che la "fiduciarità" interferisca in modo decisivo sulla procedura;

- la seconda è che la "influenzabilità" del dirigente rispetto al potere politico, oltre che da una male intesa "fiduciarità" esistente in fase di costituzione del rapporto, deriva anche dalla precarietà del rapporto medesimo e dalla possibilità da parte del vertice amministrativo di decidere in piena autonomia proroghe o rinnovi del contratto.

Quello che stupisce ancora di più delle conclusioni della Corte è che la stessa è ben consapevole del fatto che negli enti locali a volte le norme vengano piegate per rispondere alle necessità o alle esigenze, tanto è vero in un paragrafo denominato "Valutazioni 'incidenter tantum'" (continua l'ultra petitem), evidenzia il rischio che vi sia un abuso degli incarichi non limitati dalla modifica dell'art. 19, comma 6, e precisamente gli incarichi di livello non dirigenziale e gli incarichi dirigenziali extra-dotazionali, auspicando di conseguenza "tempestivi ed esaurienti chiarimenti in sede legislativa." per superare l'impasse.

Infine resta da evidenziare il nuovo comma 6-quater dell'art. 19 del D.Lgs. 165/2001, inserito dal D.Lgs. 141/2011, espressamente dispone: *"Per gli Enti locali, che risultano collocati nella classe di virtuosità di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come individuati con il decreto di cui al comma 2 del medesimo articolo, il numero complessivo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale, conferibili ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non può in ogni caso superare la percentuale del diciotto per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Si applica quanto previsto dal comma 6-bis."*

La lettura complessiva dei commi da 6 a 6-quater e l'espresso riferimento all'articolo 110, comma 1, del TUEL, sembrano definitivamente impedire la possibilità di individuare all'interno del predetto comma una parte di incarichi dirigenziali a tempo determinato che possano sottrarsi alla limitazione.

4. Conclusioni

Come evidenziato sopra, si è del parere che la deliberazione esaminata non abbia correttamente interpretato i rapporti tra le normative attualmente vigenti e, forse con l'intento di individuare una soluzione ad un problema sostanziale di molti enti locali, abbia ricercato nelle pieghe delle singole disposizioni normative una distinzione che la lettura complessiva e coordinata delle medesime non offre. Quello che si può invece condividere è la parte finale della deliberazione, nella quale la Corte osserva che i rigidi limiti percentuali mal si attagliano agli enti locali con ruoli dirigenziali di poche unità, nei quali *"... il ricorso, con una certa flessibilità, allo strumento dell'incarico a contratto ... appare utile a garantire la conformazione dell'organizzazione al fabbisogno, in un'ottica di buon andamento, senza produrre un irrigidimento strutturale della spesa e nel caso di nomina di funzionari interni, con limitati aggravii ulteriori di spesa, conformemente a principi di sana gestione finanziaria. Viceversa, l'introduzione in materia di limiti rigidi influisce indirettamente sulle scelte organizzative, piegandole ad esigenze contingenti, non sempre collimanti con quelle funzionali ed alimentando prassi a volte fantasiose e distorsive, che certamente non giovano né alla razionalizzazione degli apparati, né alla riqualificazione della spesa."*

Ci si augura che la deliberazione in commento non induca Enti locali, all'affannosa ricerca di una soluzione al problema degli incarichi dirigenziali a tempo determinato, a percorrere la soluzione indicata, anche se l'emanazione della deliberazione della Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo n.

46/CONTR/11 del 29 agosto 2011¹⁹, inserendo la limitazioni delle assunzioni di cui all'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008, come modificato dall'articolo 14, comma 9 del D.L. 31 maggio 2010, n° 78, anche per i contratti a tempo determinato ha sicuramente posto un ulteriore freno alle possibilità degli enti di avvalersi di tale istituto.

IL DECRETO CORRETTIVO DELLA RIFORMA BRUNETTA PRIMA ANALISI ED ELEMENTI DI CRITICITÀ

di Gianluca Bertagna

Ora che il decreto correttivo della riforma Brunetta è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale iniziano i dubbi interpretativi per le autonomie locali. Il D.Lgs. n. 141/2011 ha, infatti, affrontato diverse tematiche che hanno tenuto banco negli ultimi mesi. Prima fra tutte la questione degli **incarichi dirigenziali** dopo che il D.Lgs. 150/2009 aveva imposto anche agli enti territoriali la limitazione dell'8% dei posti presenti nella relativa dotazione organica.

Incarichi dirigenziali

Il decreto correttivo prevede due disposizioni sull'argomento. La prima permette agli enti locali virtuosi di innalzare la percentuale per cui possono avvalersi di dirigenti a tempo determinato fino al 18%. Possono arrivare a tale valore solamente le amministrazioni soggette a patto che saranno collocate positivamente nelle classi di virtuosità stabilite da un decreto ministeriale così come previsto dall'art. 20 comma 3 del DL n. 98/2011 (manovra estiva luglio).

Il secondo intervento legislativo fa invece salvi i contratti dirigenziali a termine stipulati prima del 9 marzo 2011 anche oltre la limitazione vigente purché realizzati nel rispetto delle norme sulle spese di personale e delle assunzioni a tempo determinato.

Vi sono quindi scaglioni temporali ben chiari che si possono così riassumere:

- gli incarichi affidati anteriormente al 9 marzo anche se superiori all'8% sono validi fino a scadenza;
- gli incarichi affidati dopo il 9 marzo superiori all'8% non rispettano le norme vigenti (potrebbero rientrare nella casistica gli incarichi affidati dalle amministrazioni che sono andate al voto quest'anno);
- solamente quando usciranno i decreti per stabilire gli enti virtuosi si potrà transitare dalla soglia dell'8% a quella del 18%.

Vi è poi un altro punto critico: possono infatti beneficiare del 18% solamente gli enti collocati nelle fasce di virtuosità previste, però solo per gli enti soggetti a patto di stabilità. Il legislatore sembra quindi dimenticare che potrebbero esserci incarichi dirigenziali a tempo determinato anche nelle amministrazioni minori; probabilmente non nei comuni sotto i 5.000 abitanti, ma sicuramente in qualche comunità montana, unione di comuni o consorzio i quali non andranno a finire in alcun elenco, visto che gli stessi non sono soggette a patto.

Fasce di merito

Sembra, invece, definitivamente risolta la questione delle **fasce di merito**.

Innanzitutto il legislatore fa chiarezza sottolineando che le uniche fasce di merito che devono prevedere gli enti locali sono quelle introdotte dall'art. 31, co. 2, del D.Lgs. 150/2009, certamente più favorevoli rispetto al rigido sistema di cui all'art. 19 del medesimo decreto. Inoltre la decorrenza è fissata alla stipula dei nuovi contratti nazionali che avverranno non prima del 2014.

¹⁹ Reperibile nelle banche dati on line del sito: <http://www.corteconti.it/>.

Ma cosa accade agli enti che hanno già stabilito le fasce e, probabilmente, intendevano applicarle dal 2011?

La situazione potrebbe riassumersi in due casistiche a seconda della strada intrapresa:

- a) l'ente ha definito le fasce di merito in un ambito di regolamentazione, così come indicato dallo stesso art. 31 comma 2. In questo caso il regolamento rimane di fatto valido, ma vi è uno spostamento temporale per l'efficacia della parte riguardante l'applicazione delle fasce di merito;
- b) l'ente potrebbe aver portato il sistema delle fasce alla contrattazione integrativa decentrata. In questo caso non si esclude la stipula di un nuovo accordo per prendere atto del cambiamento di rotta e cogliere l'occasione per precisare nuovamente il sistema premiante vigente.

Rimane comunque un punto fermo che né l'accordo governo-sindacati del 4 febbraio e neppure il decreto correttivo hanno sospeso, ovvero l'obbligo di garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance (negli enti locali: **produttività, ex art. 17, co. 2, lett. a. CCNL 01/04/1999**), in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.

Per gli enti locali, dunque, la norma di cui sopra potrebbe comportare l'adozione di un nuovo sistema di valutazione della *performance*, almeno per quella individuale, facendo salvi gli attuali criteri in materia di valutazione dei progetti di gruppo per centri di costo, normalmente finanziati anche con le risorse ex art. 15, comma 2, del CCNL 1999.

Totalmente esclusi, infine, dall'applicazione del sistema "a fasce" gli enti locali fino a quindici dipendenti e sino a cinque dirigenti (e APO, secondo noi). In questo caso le fasce di merito non sono proprio da prevedere. Ovviamente va garantita l'erogazione di una quota prevalente di salario accessorio di performance ad un numero limitato di dipendenti.

IL TORMENTONE DELLE FASCE DI MERITO

di Daniela Baggi

"Non c'è niente di nuovo sotto il sole. C'è forse qualcosa di cui si possa dire: "Guarda, questa è una novità"? Proprio questa è già stata nei secoli che ci hanno preceduto". E' stato scritto nel III o IV secolo a.c. ma è quanto mai attuale... anche per le fasce di merito!

Riproposte dal DLgs n. 150/2009, cd legge Brunetta, le possiamo infatti già trovare nell'art. 33 del D.P.R. n. 3/1957 s.m.i. che prevede:

"ai più meritevoli fra gli impiegati che hanno riportato giudizio complessivo di ottimo nell'ultimo anno ... può essere concesso, l'aumento periodico di stipendio con anticipazione di un anno del periodo prescritto per conseguirlo... Il numero degli impiegati ai quali può essere attribuito il predetto beneficio non può superare, per ciascuna qualifica il venti per cento dei relativi posti di organico".

Il DLgs n. 150/2009 ha però vincolato tutte le Pubbliche amministrazioni a distinguere in fasce di merito il proprio personale, compresi i dirigenti, in modo da erogare in modo differenziato e rigoroso il trattamento economico accessorio collegato alla performance (indennità di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative e produttività individuale per il restante personale). La quantità delle risorse destinate a tale fine deve essere prevalente nell'ambito del fondo per la contrattazione decentrata .

Ipotesi quest'ultima piuttosto improbabile per gli Enti Locali perché nel tempo i contratti aziendali, sulla base dei contratti nazionali, hanno destinato ingenti risorse alle indennità correlati a turno, rischio, reperibilità, disagio, maneggio valori, prestazioni effettuate in orari notturni o nei giorni festivi... E tutto ciò facendo una riflessione a parte sulle risorse destinate alle progressioni orizzontali - forme stabili di incentivo - che, essendo basate sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturate dal lavoratore, verificate e certificate da un valido ed oggettivo sistema di valutazione delle prestazioni, possono essere in qualche modo considerate anch'esse destinate alla performance.

L'obbligo di suddivisione deve essere rispettato attraverso l'istituzione di almeno 3 fasce secondo lo schema 25/50/25, che imposta a priori una distribuzione tra i dipendenti e i dirigenti su 3 livelli, ipotizzando che la prestazione lavorativa degli individui si concentri attorno alla qualità media e presenti poi due gruppi simmetrici: di eccellenza, da un lato; di mediocrità - risorse umane per cui si individua un margine di miglioramento più ampio - dall'altro.

Al personale ed ai dirigenti che sono inseriti nella fascia di merito più elevata deve essere riservata la quota prevalente delle risorse destinate alla incentivazione delle performance e non sono previsti incentivi per coloro che si collocano nella fascia bassa.

Per le autonomie locali però, in base all'art. 31, comma, 2, le caratteristiche del sistema delle fasce sono le seguenti²⁰:

- a) le fasce devono essere "non inferiori a tre"; dunque, possono essere anche un numero maggiore;
- b) può non essere predeterminato il numero dei dipendenti che rientrano nelle singole fasce;
- c) possono non essere predeterminate le risorse da assegnare alle singole fasce, fatto salvo il principio per cui "una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta".

Quanto sopra va disciplinato mediante l'adozione di apposito regolamento ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del d.lgs. n. 267/2000, il cui contenuto, per quanto concerne l'attribuzione di trattamenti economici accessori direttamente connessi al sistema di valutazione, deve essere necessariamente ricordato con le vigenti disposizioni in materia di contrattazione.

La differenziazione delle valutazioni individuata dal D.Lgs 150/2009 si può quindi così riassumere:

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (Art. 19)			AUTONOMIE LOCALI (art. 31, comma 2)		
25% dei dipendenti	Fascia di merito alta	50% delle risorse	„,% dei dipendenti	Fascia di merito alta	quota prevalente delle risorse
50% dei dipendenti	Fascia di merito intermedia	50% delle risorse	...% dei dipendenti	Fascia di merito intermedia	...% delle risorse
25% dei dipendenti	Fascia di merito bassa	0% delle risorse	...% dei dipendenti	Eventuali ulteriori fasce	...% delle risorse
			...% dei dipendenti	Fascia di merito bassa	...% delle risorse

Ma da quando gli enti locali hanno l'obbligo di adeguarsi al sistema delle fasce di merito?

Già il D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 prevedendo all'art. 9, comma 1, che per il triennio 2011-2013 il trattamento economico complessivo, ivi compreso il trattamento accessorio, dei singoli dipendenti non potesse superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010 aveva posto seri dubbi sulla possibilità di applicare le fasce di merito introdotte dalla riforma Brunetta dal 2011. Corti dei Conti e funzione pubblica hanno cercato di definire il significato da attribuire a "trattamento accessorio", anche in coerenza con il comma 2-bis del suddetto articolo 9 che pone un tetto al fondo per le risorse decentrate impedendo un incremento di spesa a livello di ente, e non di singolo dipendente.

Inoltre il 4 febbraio 2011 Governo e sindacati hanno sottoscritto un'intesa che dispone che:

- le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 non diminuiscano per effetto dell'applicazione delle fasce di merito;
- gli strumenti premianti legati alla distribuzione del personale in tre fasce di merito siano adottati solo in presenza di risorse aggiuntive derivanti da recuperi di efficienza dell'organizzazione, senza incidere sugli attuali fondi del salario accessorio.

²⁰ Vedi da ultimo la deliberazione CC Lombardia n. 468/2011

A chiarire la questione sembra però essere l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011²¹ il quale stabilisce che:
“La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, come modificato dall'articolo 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le risorse aggiuntive di cui all'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111”.

Ha quindi rinviato la suddivisione dei dirigenti e del personale per fasce di merito all'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale ossia, ad oggi, ad una data indefinita, permettendo però alle amministrazioni di utilizzare le risorse derivanti dal cosiddetto "dividendo dell'efficienza", per premiare le prestazioni individuali secondo il sistema delle fasce.²²

Inoltre l'art. 2 del D.Lgs. n. 141/2011, modificando l'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009, ha portato da 8 a 15 il numero di dipendenti in servizio - lasciando a 5 quello dei dirigenti - quale riferimento per definire gli enti di ridotte dimensioni a cui non si applicano le fasce di merito, ampliando il numero delle amministrazioni esentate.

Resta confermato che dovrà essere in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e dipendente.

Le amministrazioni, in coerenza con le finalità perseguite dalla Legge Brunetta, che tende al miglioramento del rendimento delle pubbliche amministrazioni e al rafforzamento della rendicontazione dei risultati ai cittadini - pianificare meglio per agire meglio ed informare meglio - dovranno comunque utilizzare il ciclo di gestione delle performance e adottare nuove metodologie di valutazione, con l'obbligo di premiare in modo selettivo i dipendenti meritevoli.

Le resistenze da vincere non sono poche ma d'altra parte si sa che: “Non c'è nulla di più difficile da gestire, di esito così incerto e così pericoloso da realizzare dell'inizio di un cambiamento”. (Machiavelli, Il Principe).

PIANO DEGLI OBIETTIVI A PROVA DI PERFORMANCE

di Stefania Zerbato

Ormai alle spalle sdraio e ombrelloni, torna il rito della timbratura e le gambe accavallate dietro la scrivania. Bella intonsa o carica di documenti e pratiche da evadere, comunque nello stato in cui l'avevamo lasciata prima della partenza. Trauma da rientro? No, non ancora. Almeno finché non si apre Outlook. Il primo download delle mail non lascia scampo. All'apertura un'implacabile e indomabile cascata di newsletter, messaggi e alert di vario tipo, ci rituffa immediatamente nel nostro ruolo professionale. Dal decreto sviluppo, manovra estiva bis, D.l. 138/11, D.Lgs. 141/11, comprese le ultimissime della CiVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche). Sì perché, nonostante il destino delle fasce di merito sia pressoché segnato, almeno nell'obbligatorietà e nei vicoli del D.Lgs. 150 della prima ora (ma nulla ne vieta l'adozione da parte degli enti virtuosi intenzionati a procedere), il cammino della riforma e il lavoro propositivo della CiVIT prosegue di gran lena. **L'attenzione per il tema delle performance non è mai calata.** Lo confermano i recenti documenti pubblicati sul sito, dal Monitoraggio dei Piani della performance di Ministeri ed Enti Pubblici Nazionali, alla Griglia di misurazione e valutazione delle performance.

Alcuni Piani della Performance sono anche visibili nella sezione Trasparenza dei siti dei comuni e animano il confronto e la discussione di quanti (pochi) si sono cimentati per produrne un documento meritevole di tale appellativo. Sì perché, in molti (la maggioranza) hanno invece optato per considerare

²¹ pubblicato sulla G.U. 194 del 22.08.2011, recante disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15

²² Tutto da capire come questo sarà compatibile con l'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010.

Piano delle performance i “classici” documenti di programmazione: Relazione previsionale e programmatica, Bilancio e Piano esecutivo di gestione/Piano degli obiettivi. Opzione avallata anche da Anci, pertanto formalmente corretta e ripresa in tal senso nella disciplina di numerosi regolamenti degli uffici e dei servizi, allo scopo aggiornati.

Alcuni pionieri hanno invece investito, in pensiero e riflessione, e praticato la strada del miglioramento provando a redigere un documento maggiormente conforme allo spirito del D.Lgs. 150. A tali veri pionieri va senz'altro riconosciuto il merito di aver ricercato, anche attraverso un'impostazione innovativa del documento, di rispondere appieno ai richiami della norma. In particolare, molti di tali lavori proposti, evidenziano il tentativo di realizzare un nuovo assetto tra i processi di programmazione-controllo e valutazione. Aggiungendone anche un quarto: **comunicazione efficace ai cittadini**. Quindi, accanto alla rivisitazione del ciclo della programmazione e controllo, con l'enfasi sulla misurazione e valutazione della performance, si è posta seria attenzione all'esigenza di trasparenza e conseguente pubblicazione dei documenti, con annessi e connessi.

Siamo oramai tutti sufficientemente consapevoli di cosa significhi condividere in rete un documento. Non è più difendibile chi sostiene la tesi “ma tanto chi vuoi che lo legga...” e, dietro tale ingenua sicurezza, divulga, senza praticare alcuna cautela, documenti pubblici nei quali – ad esempio – si espongono obiettivi programmati, nomi dei responsabili, cifre non sempre chiare, indicatori appena accennati e privi di ogni lontana quantificazione, tempistiche generiche con riferimento sempre e solo all'intero anno. Insomma documenti che pur essendo formalmente ineccepibili, non consentono certo ai cittadini (probabili elettori dello stesso comune) di comprendere l'oggetto delle scelte amministrative operate e gli obiettivi programmati, quindi da realizzare nel periodo considerato, da parte della struttura tecnica dell'ente.

Qual è dunque la sottolineatura da porre rispetto a tale disomogeneità di elaborati, quindi a tale disomogeneità nella gestione dei processi di programmazione, ad oltre 15 anni dall'adozione dei primi Peg/Piani degli obiettivi? Personalmente **ritengo che il fattore critico di successo di una buona programmazione risieda nella qualità dei contenuti, nella coerenza tra gli indirizzi dell'amministrazione e gli obiettivi operativi, nel modo in cui sono narrati ed esposti**: lessico e linguaggio adottati, sistematizzazione degli elementi da declinare, omogeneità di struttura tra i diversi ambiti organizzativi, ... Oltre all'irrinunciabile esigenza di leggere, accanto ad ogni obiettivo, che si debba ritenere tale, l'indicazione di quei fattori che consentono di verificarne l'effettivo raggiungimento. Si chiamano: parametri, indicatori, tempi. Possono essere quantitativi o qualitativi, dipende dall'obiettivo. Ma sono sempre l'altra faccia della medaglia dell'obiettivo stesso. Non ha nessun valore decretare che si è in dieta se non ci si pone un preciso obiettivo in termini di Kg. da perdere. Semplicemente non vale.

Così deve essere quando si programmano target personali o aziendali, quando si definiscono i contenuti del Piano della Performance e del Piano esecutivo di gestione/Piano degli obiettivi. **Solo se la programmazione è ben fatta sarà possibile proseguire efficacemente con i processi di controllo, misurazione e valutazione della performance**: organizzativa e individuale. Altrimenti sarà un percorso vuoto, di facciata, ma non di sostanza. Un esercizio di stile che non comporterà alcun beneficio all'ammodernamento delle pubbliche amministrazioni. E si dimostrerà assolutamente controproducente per gli enti locali. I frequentatori di Internet sono costantemente in ascesa, e lasciare in libera uscita documenti “leggeri” e incostanti nel contenuto, difficilmente verificabili nella loro attendibilità e scarsamente comunicativi, non è certo un gran bel biglietto da visita per chi amministra.

Il report che segue è un esempio di format di Peg/Piano degli obiettivi. Non l'unico o il migliore. Ma uno spunto, una proposta per cominciare a ragionare sulla tipologia di informazioni da rappresentare. Tenendo costantemente presente che saranno poi la qualità e la coerenza delle informazioni stesse a decretarne la bontà e il grado di efficacia nella gestione del complessivo ciclo delle performance.

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE / PIANO DEGLI OBIETTIVI								
COMUNE DI _____						ANNO	2011	
AMBITO ORGANIZZATIVO Scuola - Cultura - Politiche giovanili - Tempo libero								
LINEA DI SERVIZIO Servizi per i giovani								
SERVIZIO	SER087 - Progetti per l'occupazione			STAKEHOLDER	Giovani			
1 OBIETTIVO								
Realizzazione del progetto "Una laurea - un futuro", per promuovere e consolidare i contatti tra i neo-laureati e le realtà produttive del territorio, favorire il sostegno all'inserimento professionale e/o l'orientamento verso una specializzazione. I laureati presenteranno una sintesi della loro tesi e illustreranno le loro competenze e aspirazioni. Il progetto prevede l'assegnazione di un bonus premio ai laureati con punteggio superiore ai 105/110.								
	Ind. Strategico Rif. Ind. Strat. N.10	Classificazione Innovativo	Tipo Organizzativo	Rilevanza 1	Peso 20	Inizio 01/09/2011	Fine 30/11/2011	
INDICATORI								
	Descrizione indicatore (formula)				U.M.	Valore 2010	Target 2011	Tipo Indic.
1.01	N. laureati partecipanti				N.	34	37	Output
1.02	N. aziende partecipanti				N.	22	27	Output
1.03	N. associazioni di categoria partecipanti				N.	7	7	Output
1.04	N. bonus premi consegnati				N.	11	13	Output
1.05	N. stage attivati				N.	15	18	Output
1.06	N. assunzioni				N.	4	6	Outcome
1.07	Grado di inserimento nel mercato del lavoro (N. assunzioni/N. stage attivati)				%	27%	33%	Outcome
ATTIVITA'								
	Descrizione attività		Risorse professionali		Inizio	Fine	Grado Part.	
1.	Pianificazione iniziativa: contatti aziende e laureati		Aldo Verdi		01/09/2011	01/09/2011	30%	
2.	Promozione dell'iniziativa in collaborazione con ufficio stampa		Valeria Bianchi		01/09/2011	15/11/2011	10%	
3.	Gestione evento		Mario Rossi		01/11/2011	15/11/2011	40%	
4.	Report di verifica periodica dell'efficacia dell'iniziativa con monitoraggio dell'inserimento lavorativo dei laureati partecipanti		Aldo Verdi		30/11/2011	31/12/2012	20%	

Nel proseguo dei numeri della Rivista, **affronterò con sistematicità i fattori che compongono il Piano della Performance e il Piano esecutivo di gestione/Piano degli obiettivi, per poi proseguire con la Relazione sulle Performance.** La finalità non è di riprendere e "spiegare" i temi della norma o delle delibere della CIVIT, ma di analizzare puntualmente gli ingredienti che ritengo indispensabili per confezionare un efficace ciclo delle performance, affinché anche il tanto sofferto argomento della valutazione trovi - anche nel nostro Paese - la corretta corrispondenza nel panorama della gestione strategica delle risorse umane e diventi, al pari di altri, un fattore critico di successo nello sviluppo e nel cambiamento del settore pubblico. L'approccio sarà pragmatico e supportato da esempi concreti, con l'auspicio di **seminare piccole dosi di conoscenza e di metodo** a vantaggio del pioniere che, pur tornato ad occupare la propria scrivania, non rinuncia all'esplorazione di nuove idee e proposte. Convinto dell'opportunità di migliorare costantemente, tanto nella vita quanto nella professione.

Busta paga

È la sezione in cui verranno esaminati gli istituti economici del trattamento dei dipendenti degli enti locali.

QUALE TRATTAMENTO IN CASO DI MOBILITÀ?

di Cristina Bortoletto

Il comma 2quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che: *“salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.”*

L'ARAN e numerose sentenze in materia, prevedono infatti che al dipendente trasferito per mobilità volontaria debba essere garantita la posizione economica **fondamentale** in godimento, secondo le indicazioni del C.C.N.L. del Comparto Regioni-Autonomie Locali ed in particolare:

1. trattamento economico fondamentale;
2. indennità integrativa speciale;
3. posizione economica di sviluppo conseguita dal dipendente;
4. eventuali assegni personali a carattere continuativo non riassorbibili;
5. eventuale retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Nell'attribuzione o meno di un'indennità *ad personam*, e quindi gli emolumenti costitutivi della retribuzione da prendere in considerazione nel passaggio in mobilità tra le amministrazioni, si deve valutare il carattere **fisso e continuativo** degli stessi, cioè si devono valutare le componenti della retribuzione che vengono corrisposte con cadenza periodica costante e che rappresentano il trattamento stipendiale complessivo stabilmente raggiunto dal dipendente.

Non è possibile però garantire o conservare le voci del trattamento accessorio corrisposte dall'ente di provenienza secondo le regole del contratto integrativo di quell'ente.

Dalla data del trasferimento al dipendente interessato devono essere applicate esclusivamente le regole del contratto collettivo integrativo dell'ente ricevente.

Infatti, in caso di disposizioni speciali che attribuiscono trattamenti "di privilegio", in quanto non riconducibili alle fonti negoziali collettive applicabili presso l'amministrazione di destinazione, si applica quanto previsto all'art. 2, comma 3²³, del D.Lgs. n. 165/2001 nella parte in cui stabilisce la cessazione di efficacia delle disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti, a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale, e il riassorbimento dei trattamenti economici più favorevoli in godimento, con le modalità e nelle misure previste dei contratti collettivi.

²³ 3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva

Previdenza e fisco

Aspetti previdenziali e fiscali. Non potevano mancare visto la molteplice produzione di novità da parte del legislatore.

RAVVEDIMENTO BREVISSIMO

di Sara Bozzoli

L'istituto del ravvedimento operoso consente al contribuente di regolarizzare spontaneamente errori fiscali.

Fino ad oggi esistevano due modalità per sanare i contributi e le imposte non versate alle scadenze originali:

- Ravvedimento Breve (effettuato entro 30 gg dalla scadenza)
- Ravvedimento lungo (effettuato oltre 30 gg dalla scadenza originaria ed entro un anno dalla scadenza)

Dall'entrata in vigore del D.L. 98/2011 è stata introdotta la possibilità di ravvedersi pagando una sanzione ridotta a 1/15 della sanzione minima (30% ridotta di 1/10 in caso di regolarizzazione spontanea) per ogni giorno di ritardo entro e non oltre 15 gg dalla scadenza originaria.

Dal 06 luglio quindi ci si potrà avvalere dei seguenti istituti:

Tipo di Ravvedimento	Termine di versamento	Sanzione applicabile	Sanzione prevista
Ravvedimento Brevissimo	Entro il 14° giorno dalla scadenza	1/15 del minimo	0,20% (per giorno)
Ravvedimento Breve	Entro il 30° giorno dalla scadenza	1/10 del minimo	3%
Ravvedimento Lungo	Dopo il 30° giorno ma entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno in cui è stata commessa la violazione	1/8 del minimo	3,75%

RIFLESSIONI SUL RISCATTO DI LAUREA

di Andrea Bonato

I periodi del corso legale di laurea oggetto di riscatto, una volta accettato il decreto e rispettate le modalità di pagamento dell'onere, hanno lo stesso effetto delle contribuzioni obbligatorie: partecipano quindi sia a determinare il raggiungimento dei requisiti di anzianità contributiva sia a determinare l'importo pensionistico.

Stabilire in modo certo se sia conveniente riscattare il corso legale di laurea non è possibile. I vantaggi, infatti, oltre ad essere soggetti a possibili innovazioni legislative circa i requisiti di età e di contribuzione

per il diritto alla pensione dipendono dalla storia assicurativa di ogni lavoratore e degli sviluppi futuri della propria attività.

Per chi andrà in pensione tra 30/35 anni è oggi difficile fare supposizioni su come sarà articolato il sistema pensionistico tra vari decenni.

Sulla base della normativa vigente possiamo però fornire alcune indicazioni.

Innanzitutto occorre determinare quale sarà il sistema di calcolo della pensione.

Calcolo

Attualmente esistono 3 sistemi di calcolo:

- Sistema RETRIBUTIVO: applicabile a coloro che alla data del 31.12.1995 possono vantare un'anzianità contributiva superiore a 18 anni;
- Sistema MISTO: applicabile a coloro che alla data del 31.12.1995 possono vantare un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni
- Sistema CONTRIBUTIVO: applicabile a coloro che alla data del 31.12.1995 non possono vantare alcun'anzianità contributiva

Sistema Retributivo

Per determinare l'onere del riscatto l'istituto previdenziale simula il calcolo di quello che sarebbe la pensione conteggiando il riscatto del corso di laurea e lo confronta con l'importo calcolato senza il riscatto.

L'onere da versare è diverso da caso a caso poiché deriva da diversi fattori variabili (età alla data della domanda, sesso, anzianità contributiva al momento della domanda, periodo da riscattare e stipendio degli ultimi anni) mentre la base matematica per la determinazione del costo è costituita da tabelle con coefficienti di capitalizzazione che sono oggetto di periodici aggiornamenti da parte dell'INPDAP.

Sistema Misto

L'onere del riscatto sarà determinato con un calcolo misto: con i criteri del sistema retributivo per gli anni da riscattare che si collocano prima del 31.12.1995 e, con il sistema contributivo, per gli anni da riscattare che si collocano dopo il 01.01.1996.

Sistema Contributivo

Per determinare l'onere del riscatto con il sistema contributivo l'istituto previdenziale applica regole completamente diverse da quelle del sistema retributivo.

Il costo è calcolato con il sistema percentuale: si prende pertanto la retribuzione dell'ultimo anno rispetto alla domanda e a tale retribuzione di applicano le aliquote contributive vigenti (attualmente il 33%).

Tale contributo (1 anno) dovrà essere moltiplicato per il numero di anni da riscattare.

Esempio:

retribuzione degli ultimi 12 mesi: 50.000 euro

periodo da riscattare: 5 anni

onere del riscatto: $50.000 \times 33\% \times 5 = 82.500$

L'onere da riscattare con questo sistema di calcolo sarà più basso perché il rendimento ai fini pensionistici sarà più basso.

Pagamento

Una volta che l'istituto comunica l'onere del riscatto e l'interessato accetta tale riscatto, la somma può essere versata in un'unica soluzione oppure in rate mensili senza interessi legali da pagare in dieci anni (precedentemente venivano applicati gli interessi ed il numero di anni corrispondeva a quelli oggetto di

riscatto). Naturalmente l'onere pagato per il riscatto della laurea è interamente deducibile dal reddito complessivo in sede di dichiarazione annuale se lo stesso viene pagato in un'unica soluzione oppure, se pagato in forma rateale, l'importo mensile viene automaticamente dedotto dall'imponibile mensile.

Convenienza

Qui arriva la questione più complessa e che desta maggiori riflessioni.

Generalmente il riscatto conviene perché:

- permette una rendita più elevata dell'assegno pensionistico;
- permette, in alcuni casi, il passaggio ad un sistema di calcolo della pensione più conveniente (dal sistema misto al sistema retributivo oppure dal sistema contributivo al sistema misto);
- anticipa i tempi di accesso alla pensione;
- la spesa è interamente deducibile dal reddito (si consiglia di scegliere sempre per il pagamento la rateizzazione);
- è possibile il riscatto parziale (anche 1/2/3 anni);
- l'aspettativa di vita aumenta sempre;
- consente l'aumento dell'importo delle prestazioni "complementari" (assegno di reversibilità in caso di morte e/o eventuali prestazioni di invalidità/inabilità).

Rischi

Nel corso degli anni sicuramente entreranno in vigore altre riforme normative che imporranno sempre più vincoli anagrafici a discapito del numero di contributi versati.

È necessario quindi fare alcune ipotesi che potrebbero in futuro compromettere l'aver riscattato la pensione:

- eliminazione del sistema di calcolo MISTO;
- eliminazione della pensione di anzianità (tutti in pensione a 65 anni: ossia pensione di vecchiaia)

Conclusione

Come anticipato in precedenza per chi andrà in pensione tra 35 anni è difficile fare supposizioni su come sarà articolato il sistema pensionistico tra vari decenni.

Dal lato pratico si consiglia, prima di tutto, di trasmettere subito all'istituto previdenziale la domanda di riscatto: al momento della spedizione della domanda si "congela" la retribuzione, le aliquote contributive, l'età anagrafica e l'età contributiva, le tabelle dei coefficienti, ecc.

Tali criteri di calcolo comportano la convenienza per gli interessati a presentare al più presto la domanda di riscatto. Ogni rinvio comporta, infatti, l'aumento dell'onere, poiché la base retributiva di calcolo s'incrementa nel tempo.

Poiché l'invio non comporta nessun obbligo prima si trasmette la domanda meglio è!

Quando arriverà (tra diversi anni) il decreto indicante l'ammontare dell'onere, l'interessato potrà decidere se accettare o meno il riscatto.

Se si rinuncia al riscatto si potrà presentare una nuova domanda solo dopo 10 anni dalla data di trasmissione della prima domanda.

Una volta trasmessa la domanda si consiglia di recarsi presso un patronato o consulente del lavoro che potranno effettuare delle ipotesi di calcolo dell'onere e in quanti anni dopo la pensione lo stesso potrà essere "ammortizzato".

News e commenti

Raccogliamo in questa sezione l'elenco con breve commento delle novità normative ed interpretative intervenute negli ultimi quindi giorni in materia di gestione delle risorse umane degli enti locali.

Le news sono disponibili ogni giorno sul sito www.publika.it con i relativi documenti allegati

NEWS E COMMENTI

di Monica Catellani

Leggi

Manovra finanziaria estiva in GU

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 216 del 16.09.2011 è pubblicato (a partire da pag. 89) il testo coordinato del D.L. 138/2011 convertito in Legge 14.09.2011 n. 148

"Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo"

Corte dei Conti

Corte Conti SSRR n. 48/2011 - enti non soggetti al patto e limiti alle assunzioni

Queste le conclusioni:

"a) il venir meno della possibilità di deroga prevista dal comma 562 dell'art. 1 della legge 296/2006 comporta il divieto di adottare nuovi atti amministrativi o negoziali di assunzione, ma non incide in senso riduttivo sul protrarsi degli effetti finanziari derivanti dal legittimo esercizio delle deroghe

b) il calcolo della spesa, ai fini della determinazione del limite nell'anno di riferimento, non deve includere la quota di spesa sostenuta nello stesso anno per le assunzioni in deroga legittimamente esercitate al tempo della vigenza delle norme che assegnavano tale facoltà"

Nel testo, la Corte delinea complessivamente il quadro normativo di riferimento, in tema di spesa di personale e facoltà assunzionali, per gli enti non soggetti al patto di stabilità.

Assunzioni negli enti non soggetti al patto

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Piemonte, con delibera n. 113/2011 del 14.09.2011, ricostruisce il quadro completo della normativa in tema di assunzioni applicabile agli enti non soggetti al patto di stabilità; espone anche i consolidati orientamenti in materia di mobilità tra enti.

Fondo di previdenza dei Vigili e spesa di personale

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Marche, con deliberazione n. 68/2011, risponde a diversi quesiti del Comune di Fano in merito al fondo di previdenza ed assistenza del personale di Polizia Municipale, previsto dall'art. 208 del Codice della Strada; queste le conclusioni: *"le spese per forme previdenziali ed assistenziali per le forze di Polizia Municipale, effettuate utilizzando i proventi delle sanzioni pecuniarie per violazioni del Codice della strada, ex art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, sono da includere nelle spese di personale"*

Incarichi ex art. 110 TUEL

La Sez. Reg.le Molise della Corte dei Conti torna, con conferme, sugli incarichi ex art. 110 TUEL, in relazione all'art. 19 del D.Lgs. 165/2001 (dopo la Riforma Brunetta) e tenuto conto delle nuove previsioni contenute nel D.Lgs. 141/2011 (incremento fino al 18% per gli enti virtuosi che saranno individuati con apposito decreto ministeriale). Si tratta della deliberazione n. 81/2011. Un passaggio pare interessante, a fronte ancora di alcuni dubbi interpretativi: "..nelle more dell'emanazione del suddetto Decreto ed anche successivamente per gli enti non collocati nella prima classe di virtuosità, rimane consentito procedere al conferimento di incarichi ex art. 110 comma 1 TUEL nei limiti di quanto previsto dalle deliberazioni delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti n. 12 e 13/2011/QM dalle cui conclusioni il Collegio ritiene di non doversi discostare". Ovvero: 8%.

Calcolo spesa di personale/spesa corrente (limite 40%)

Con deliberazione n. 82/2011 la Corte dei Conti Sez. Reg.le Molise esamina diverse fattispecie e voci di spesa da includere/escludere - rispettivamente all'aggregato "spesa di personale" e "spesa corrente" - per il conteggio previsto dall'art. 14 comma 9 del D.L. 78/2010 (conv. in legge n.122/2010).

Sentenze

Abrogati i concorsi interni

Il TAR Lazio Latina Sez. I, con sentenza 15.09.2011 n. 689, ribadisce l'intervenuta abrogazione dell'art. 91 TUEL. A decorrere dal 1° gennaio 2010, agli enti locali si applica l'art. 62 del D.Lgs. 150/2009.

Carriera nel pubblico impiego: si computa il tempo determinato

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza 8 settembre 2001 C - 177/10, ha sancito che i periodi di servizio prestati da un dipendente pubblico con contratto a tempo determinato devono essere computati ai fini di una successiva promozione o avanzamento di carriera per la quale sia richiesta una determinata anzianità professionale quando le mansioni espletate siano assimilabili. Solo una "ragione oggettiva" legittima la mancata considerazione e tale non è il semplice fatto che il dipendente abbia prestato servizio a tempo determinato.

Pubblico dipendente e libera professione

Il Consiglio di Stato (Sezione VI), con sentenza depositata il 05.09.2011, conferma l'assoluta incompatibilità del pubblico impiego (a tempo pieno) con l'esercizio di attività libero professionale (nella fattispecie, progettazione); a nulla rileva l'eventuale autorizzazione da parte della pubblica amministrazione di appartenenza del soggetto.

Circolari

Fondo mobilità Segretari 2011

La circolare prot. n. 41753 del 13.09.2011 dell'ex Agenzia dei Segretari Comunali e Provinciali dà istruzioni per il versamento della quota del fondo di mobilità anno 2011 a carico degli enti locali.

Il pagamento andrà effettuato, perentoriamente entro il 15.10.2011, esclusivamente a mezzo del bollettino di conto corrente postale che gli enti riceveranno per posta, in allegato alla circolare stessa.

Contributo di perequazione sui trattamenti pensionistici

L'INPDAP, con nota operativa n. 30 del 19.09.2011, dispone in merito alla trattenuta da effettuarsi sui trattamenti pensionistici i cui importi complessivi superino i 90.000/150.000 euro; il contributo di

perequazione è stato infatti reintrodotta - dal 01.08.2011 al 31.12.2014 - a seguito del D.L. 138/2011 convertito in legge 148/2011.

Ministero del Lavoro - Interpello

Il Ministero del Lavoro fornisce risposta on line ai quesiti, sul sito web www.lavoro.gov.it alla sezione "Interpello".

Liberalizzazione del collocamento e dei servizi per il lavoro

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali adotta il Decreto 20.09.2011 che definisce i dettagli operativi dell'allargamento della platea dei soggetti autorizzati alla intermediazione nel mercato del lavoro.

Il ruolo strategico è assegnato alle Scuole Secondarie Superiori e alle Università, ma sono coinvolti anche i Comuni, singoli o associati nelle forme delle Unioni e delle Comunità Montane.

Il Decreto Ministeriale ha due allegati ed è accompagnato da una relazione illustrativa.

Garante privacy - tutele per i lavoratori nell'utilizzo di strumenti informatici

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 308 del 21.07.2011, si esprime - prendendo a riferimento diversi comportamenti dei dipendenti dell'Istituto Poligrafico dello Stato - sull'utilizzo di internet, posta elettronica e sistemi di telefonia, individuando maggiori tutele per i lavoratori.

Varie

ANCI - nota di lettura del D.Lgs. 141/2011

L'ANCI propone una breve nota di lettura del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141 recante modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 150/2009 (Riforma Brunetta)

L'ANCI chiede il riassetto delle norme sul personale

Il Presidente facente funzioni (Osvaldo Napoli) ed il Vice Presidente vicario con delega al personale (Graziano Delrio) chiedono al Governo "un intervento urgente e improrogabile di riassetto complessivo del sistema di regole che governano il contenimento delle spese di personale nelle amministrazioni locali"

Le pulci

di Gianluca Bertagna e Augusto Sacchi

Non potevamo farne a meno: fare le pulci al legislatore, alla Funzione Pubblica, alla Ragioneria Generale dello Stato o alla Corte dei conti.
Non abbiamo limitazioni e l'elenco non è certamente esaustivo...
Della serie: quando dall'assurdo scaturisce un sorriso.

CHIAREZZA NORMATIVA

di Augusto Sacchi

Quando ho iniziato a lavorare in comune il Testo Unico degli Enti Locali era un Regio Decreto del 1915 (4 febbraio, n. 148).

Bello, stabile, immutabile.

Era stato approvato da uno dei tanti governo Giolitti e promulgato dal Re!

Aveva passato alla grande e senza scalfiture due Guerre Mondiali; la nascita della repubblica italiana; lo sbarco sulla luna e la vittoria di tre campionati mondiali di calcio.

L'avevo imparato (quasi) a memoria per sostenere il mio concorso; e c'ho "mangiato" diversi anni. Che goduria!

Poi arriva la 142 e il suo anagramma (241). Il 29, il 267, il 165, il 150, la Cassese, le Bassanini, la Frattini, la Brunetta, le finanziarie annuali (quasi sempre senza padre). Da alcuni anni un grande successo ce l'hanno le Manovre Tremonti. La Uno, Due, Tre, Quattro, quella Bis, quella Estiva e quella Estiva-bis. Si aspetta – senza frenesia – quella autunno/inverno.

Poi c'è la RGS; il DFP; il Mininterno; l'ARAN; la CdC, le Sezioni riunite della CdC, i pareri, le sentenze, l'ANCI, l'UPI, l'UNCEM (giuro: esiste!); la Conferenza Unificata Stato/Regioni. La Conferenza delle regioni e delle province autonome. La Conferenza di Me e del Mio Vicino di Casa – CMMVC (non c'è ancora, ma siamo a buon punto).

Tutti parlano; tutti scrivono; tutti interpretano.

Il dialogo che riporto è (purtroppo!!!) vero. Lo giuro su Brunetta:

"Hai visto il decreto legge? E la legge di conversione? E la Circolare? E il parere della RGS? E quello del DPF? E quello della CdC?"

"Sì, li ho visti."

"Ma c'hai capito niente?"

"No";

"Neanche io. Ma di quale parere parli, tu? Quello della Lombardia 457 o quello del Veneto 234? E la Calabria? Che mi dici della Calabria?"

"Non lo so... dovrebbe essere dopo la Campania e prima della Sicilia..."

Aiuto!!! Fermate il mondo, voglio scendere. Ardateme Giolitti...

Modelli operativi

In questa sezione forniamo di volta in volta uno o più modelli operativi per la gestione del personale dipendente. Ciascun fac-simile è anticipato da una scheda riassuntiva. In questo modo sarà possibile conoscere immediatamente i riferimenti normativi e le eventuali novità rispetto al passato.

Nota: I modelli sono semplicemente un esempio di possibile disciplina. Uno strumento da far proprio e modificare secondo la specifica realtà in cui si opera.

Non esiste il modello perfetto.

*Nella scheda riepilogativa è indicato a chi compete l'adozione del provvedimento. Si tratta di un'analisi dei collaboratori di Personale News. La materia sulla **competenza** è peraltro molto delicata. È quindi chiaro che ciascuna amministrazione potrà anche adottare scelte diverse.*

ASSENZE PER MALATTIA

ISTITUTO	Assenze per malattia
A COSA SERVE	Individuare i casi nei quali richiedere il controllo sulla malattia alle competenti strutture
FONTE NORMATIVA	Art. 55 Septies del D.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 comma 9 del DI n. 98/2011 convertito dalla L. 111/11
CONTENUTO DELLA NORMA	Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.
POSSIBILE DISCIPLINA	La disposizione rimette all'autonomia dell'ente locale l'individuazione dei casi in cui operare per la richiesta delle visite fiscali. Viene proposto un modello di Determinazione. La stessa potrebbe essere diversamente sostituita da un atto di gestione.
COMPETENZA	Dirigenziale – Atto del privato datore di lavoro
AUTORE	Augusto Sacchi

OGGETTO:

DISPOSIZIONI PER IL CONTROLLO SULLE ASSENZE DAL SERVIZIO PER MALATTIA DEI DIPENDENTI.

IL DIRIGENTE/ FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SETTORE

(Servizio Personale)

VISTE e richiamate le proprie precedenti disposizioni in merito alle modalità di controllo sulla assenza dal servizio per malattia dei dipendenti di questo Comune;

VISTO l'art. 16, comma 9 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni nella legge 15 luglio 2011, n. 111, con il quale è stato sostituito il comma 5 dell'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo testualmente:

«5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.»

VISTA la Circolare della Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni (UPPA) n. 10 datata 01/08/2011, relativa alla sopra richiamata modifica normativa;

VISTO il D.M. 18 dicembre 2009, n. 206, recante “Determinazione delle fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia”;

TENUTO conto delle direttive impartite dal Sindaco e dell'esito della Conferenza dei dei Dirigenti/ Responsabili di Settore, tenutasi in data, nella quale è stata evidenziata la necessità di dotarsi di criteri uniformi e validi per tutti i dipendenti a prescindere dal settore, categoria, profilo di appartenenza e mansioni svolte;

CONSIDERATO che la norma introdotta rimette alla discrezionalità del dirigente/funziionario responsabile la valutazione circa i casi nei quali richiedere il controllo sulla malattia alle competenti strutture, individuando la finalità generale del controllo e ponendo i presupposti di cui tener conto nella valutazione stessa;

CHE tale potere discrezionale deve comunque basarsi su elementi di carattere oggettivo, prescindendo da considerazioni o sensazioni di carattere personalistico;

CHE l'introduzione dell'elemento valutativo consente di tener conto delle difficoltà connesse alla copertura finanziaria per l'effettuazione delle visite fiscali, in particolare dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 207/2009;

CHE, alla luce di quanto sopra esposto, si rende opportuno e necessario emanare delle disposizioni di carattere interno al fine di disciplinare, in modo uniforme e coerente per tutti i dipendenti dell'ente, il controllo sulle assenze per malattia;

EMANA

la seguente direttiva relativa al controllo delle assenze per malattia dei dipendenti di questo comune:

- a) dalla data odierna e sino a nuova disposizione, il Responsabile del Servizio Personale, senza necessità di accordo preventivo con il Responsabile di Settore ove il dipendente è impiegato, provvede a richiedere la visita fiscale:
 - sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative (venerdì/sabato e lunedì o pre/post festività infrasettimanale);
 - per assenza che si verifica dal giorno successivo ad un periodo di ferie;
 - per il medesimo dipendente, a partire dal terzo evento nel corso di un anno solare, a prescindere dai giorni di durata dei primi due periodi di malattia;
 - per ogni periodo di malattia nel caso si tratti di un dipendente risultato assente ad un precedente controllo nell'ultimo triennio.

b) nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione e non si procede alla richiesta di visita fiscale;

c) in tutti gli altri casi non si procede alla richiesta di visita fiscale.

Il presente provvedimento viene trasmesso:

- al sig. Sindaco;
 - al Responsabile del Servizio Personale;
 - alle RSU aziendali;
 - ai Responsabili di settore;
 - al Segretario comunale.
-

PERMESSI PER I LAVORATORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ E DEI LORO FAMILIARI

ISTITUTO	Permessi per i lavoratori con handicap in situazione di gravità e dei loro familiari
A COSA SERVE	Riesamina delle richieste di permesso
FONTE NORMATIVA	Legge – 5 febbraio 1992, n. 104 –art. 33. Circolare n. 13/2010 della Funzione Pubblica
CONTENUTO	Le amministrazioni dovranno pertanto procedere al monitoraggio della sussistenza delle condizioni che ammettono i propri dipendenti alla fruizione dei permessi previsti dalla legge per i disabili in situazione di gravità e coloro che li assistono.
DESCRIZIONE MODELLO	Richiesta al dipendente della Documentazione che dà titolo al beneficio previsto dall'art. 33, comma 3 della L. 104/1992 (3 giorni al mese).
COMPETENZA	Dirigenziale – Atto del privato datore di lavoro
AUTORE	Barbara Parfazi

COMUNE DI

Prot.

Data

Oggetto: Richiesta di Documentazione che dà titolo al beneficio previsto dall'art. 33, comma 3 della L. 104/1992 (3 giorni al mese).

Egr. Sig./Gentile Sig.ra

.....

Con la presente si richiede, in conformità alle disposizione della Funzione Pubblica, l'aggiornamento della documentazione agli atti di questo ufficio che dà titolo al beneficio previsto dall'art. 33, comma 3 della L. 104/1992 (3 giorni al mese).

Si ricorda che, ove nell'ambito o a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato.

Qualora poi si accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti in parola si procederà al recupero degli eventuali giorni di beneficio usufruiti e il diniego ad usufruirne ulteriormente.

Si invita pertanto a voler compilare e sottoscrivere la dichiarazione allegata che attesta tra le altre cose in conformità alle modifiche introdotte all'art. 33 in parola che il richiedente i benefici di cui all'art. 33 comma 3 della L. 104/1992 è l'unico lavoratore dipendente ad aver richiesto i suddetti benefici.

Distinti saluti.

Il Dirigente

COMUNE DI

Prot.

Data

Oggetto: Dichiarazione di responsabilità ai fini del MONITORAGGIO sull'utilizzo dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della Legge 104/1992

Il sottoscritto _____

Cat. _____ Prof.lo Prof.le _____

Ufficio _____ Resp.le _____

In relazione al beneficio previsto dall'art. 33 della L. 104/1992 per il seguente familiare _____ rapporto di parentela _____ e alla propria richiesta con esito positivo da parte di Codesta Amministrazione, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 nel caso di dichiarazioni mendaci e di falsità negli atti, ed a conoscenza del fatto che i dati forniti con autocertificazione saranno soggetti ad eventuale controllo da parte dell'Amministrazione,

DICHIARA

1. che il familiare assistito è stato riconosciuto dalla commissione medica dell'Asl (come da certificazione medica che si allega se non già agli atti)
 - persona in condizione di HANDICAP GRAVE
 - che l'accertamento dell'handicap è IRRIVEDIBILE o RIVEDIBILE;
2. Che non ci sono altre persone che utilizzano i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 per lo stesso portatore di handicap;
3. Di impegnarsi a comunicare per iscritto, ai fini della sospensione del diritto, le situazioni di ricovero a tempo pieno presso strutture pubbliche o privato del familiare in situazione di handicap per il quale si richiedono i permessi di cui alla presente, o eventuali modificazioni dei dati sopraesposti o della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.

Firma del dipendente richiedente

Il Responsabile della struttura (per presa visione)

MODELLI OPERATIVI

NEI PROSSIMI NUMERI

- Rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 40%. Modalità di calcolo dopo le novità estive. Raccordo con i bilanci delle società partecipate.
- Esempio in file di Excel di modalità di calcolo per stabilire le possibilità di assunzione nel limite del 20% della spesa del turn-over
- Determinazione di costituzione del fondo delle risorse decentrate aggiornata con gli obblighi di contenimento e di riduzione proporzionale
- Fac-simile di regolamento del sistema di valutazione della performance
- Incarichi a contratto: quando sono ancora possibili. Le ultime modifiche legislative. Risvolti operativi.
- Le spese di personale: riepilogo delle voci da includere e da escludere per enti soggetti ed enti non soggetti a patto di stabilità
- Il fondo delle risorse decentrate: una proposta di calcolo e di riduzione proporzionale.

PROMO

Elaborazione Buste Paga

Da alcuni anni Publika è presente sul mercato degli enti locali con attività di formazione e prestazioni di servizi. Tra queste spicca l'elaborazione delle buste paga.

L'attività è affiancata da un servizio di supporto per la risoluzione dei quesiti quotidiani su tutte le prospettive relative al lavoro dipendente, anche per quanto riguarda il conteggio delle spese di personale, le possibilità di assunzione, la costituzione e l'utilizzo del salario accessorio.

Il servizio è integrato anche dall'elaborazione delle pratiche previdenziali, PA04, Tfr, 350/P, ecc...

Scheda richiesta informazioni servizio buste paga

Per ulteriori chiarimenti o per un preventivo vi invitiamo a compilare la seguente scheda e ad **inviarla via fax al numero 0376 1760102** oppure via **e-mail all'indirizzo info@publika.it**

Nome:

Ente:

Indirizzo:

Telefono:

E-mail:

Numero dipendenti:

LE NOVITÀ SUL PERSONALE E L'OBBLIGO DELLE GESTIONI ASSOCIATE

OFFERTA
Primo partecipante: **148 €**
Partecipanti successivi: **120 €**
(solo per iscrizioni almeno 7 giorni prima)

Entro il 2011 due funzioni devono essere gestite in convenzione! E tutte e sei le funzioni entro il 2012

SAN DONÀ DI PIAVE (VE)

Lunedì 10/10/2011, ore 08.45 – 13.15

GENOVA

Venerdì 14/10/2011, ore 08.45 – 13.15

Ancora Manovra estiva, ancora azioni sulla gestione del personale degli enti locali. Sul tavolo degli operatori ci sono problematiche connesse a: accesso, costituzione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate, blocchi stipendiali, spese di personale, Riforma Brunetta.

Soprattutto verrà esaminato il nuovo calcolo per gli enti locali ovvero il rapporto tra spese di personale e spese correnti con l'obbligo di inserimento delle spese delle società partecipate e gli effetti del Decreto correttivo sulla Riforma Brunetta.

Inoltre, le manovre estive hanno anticipato al 2011 il termine per iniziare lo svolgimento delle gestioni associate dei piccoli comuni. Entro, quindi, il 31 dicembre di quest'anno dovranno essere gestite in forma associata due delle funzioni fondamentali previste dalla L. 42/2009.

Ma come operare? Quali forze mettere in campo? Da quali servizi partire? Come avviene il processo di delega? Quali strumenti si possono usare? Quali sono i comuni coinvolti? Durante il corso si proporranno soluzioni operative e dirette.

Publika ha coinvolto oltre a Gianluca Bertagna anche Augusto Sacchi, che da anni si occupa di gestioni associate in provincia di Pesaro-Urbino.

Programma

Le nuove problematiche in materia di personale

- il calcolo del rapporto tra spese di personale e spese correnti
- l'inclusione delle società partecipate

Spese e assunzioni

- diversi obiettivi e modalità di calcolo delle spese di personale
- le reali possibilità di assunzione per gli enti locali

Salario accessorio

- la costituzione del fondo
- le voci che risultano bloccate
- la riduzione del fondo sulla base delle cessazioni dal servizio
- la Riforma Brunetta: effetti del Decreto correttivo

Le gestioni associate

- Le sei funzioni obbligatorie
- Come scegliere le prime due
- Gli indirizzi degli organi politici
- l'ente capofila e la scelta delle sedi

Le modalità di associazione

- le convenzioni, ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL)
- le unioni

La gestione del personale

- il coinvolgimento dei dipendenti
- le ricadute economiche e stipendiali
- le dotazioni organiche e i fabbisogni
- le possibilità di assunzione
- l'art. 14 del Ccnl 22.01.2004
- il comma 557 della Finanziaria 2005
- il fondo delle risorse decentrate

I calcoli aggregati e i risparmi

- come quantificare i risparmi
- l'aggregazione dei calcoli dei bilanci finanziari
- le spese di personale: un calcolo unico e consolidato
- la gestione del software

Relatori

Gianluca Bertagna: Responsabile di settore di ente locale. Autore di pubblicazioni. Membro di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane. Collaboratore de Il sole 24 ore e delle riviste di Edk.

Augusto Sacchi: Funzionario ente locale. Componente dell'Ufficio Unico per i Controlli Interni di Sant'Angelo in Vado. Collaboratore e consulente di alcune Comunità Montane pesaresi per la gestione dei servizi associati.

COSTI (iva esente per gli enti pubblici)

Euro 185,00 per partecipante - Euro 150,00 per i partecipanti successivi dello stesso ente

SCONTO 20% PER ISCRIZIONI PERVENUTE ALMENO 7 GIORNI PRIMA DELLA DATA DEL CORSO

Nel prezzo è compreso il coffee break - Verrà rilasciato attestato di partecipazione.

PAGAMENTO: Gli importi possono essere vanno versati DOPO il ricevimento della fattura;

SCHEDA DI ADESIONE PER IL CORSO DA INVIARE AL NUMERO DI FAX 0376 1760102

San Donà di Piave (VE) Centro Culturale L. Da Vinci – Lunedì 10 Ottobre 2011 ore 8.45 - 13.15
Centro Culturale L. Da Vinci - Municipio - Piazza Indipendenza 13 - San Donà di Piave (VE)

Genova - Venerdì 14 Ottobre 2011 ore 8.45 - 13.15
Hotel Novotel, 800mt casello Genova Ovest, via Antonio Cantore, 8 - 16126 GENOVA (GE)

ENTE		P. IVA	COD. FISC.	
INDIRIZZO				
CAP	PROV.	TEL	FAX	

DATI PARTECIPANTE/I

NOME	COGNOME	RUOLO	E-MAIL

FIRMA DEL RESPONSABILE

Ai sensi del D.Lgs. 196/2003, desideriamo informare che i dati personali forniti con la presente iscrizione saranno utilizzati da Publika srl esclusivamente per la predisposizione dell'elenco partecipanti al corso in oggetto e per l'addebito contabile relativo alle quote di partecipazione. Per informazioni relative al trattamento dati scrivere a privacy@publika.it.



Personale News

Quindicinale di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di pubblico impiego

Direttore Editoriale: Gianluca Bertagna, Responsabile di settore di ente locale. Autore di pubblicazioni. Membro di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane. Docente in corsi di formazione.

Comitato di redazione:

Cristina Bortoletto, Posizione organizzativa del settore personale di un ente locale.

Sara Bozzoli, dipendente di Publika Srl. Esperta in elaborazione di buste paga.

Monica Catellani, Vice Segretario e Responsabile di settore di ente locale.

Barbara Parfazi, Funzionaria di ente locale. Esperta nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti.

Gianluca Bertagna, Responsabile di settore di ente locale. Autore di pubblicazioni. Membro di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane. Docente in corsi di formazione.

Mario Ferrari, Vice Segretario e Responsabile di settore di comune. Responsabile dei procedimenti dell'Ufficio personale di unione di comuni. Componente di Ufficio per i procedimenti disciplinari di comune e unione.

Augusto Sacchi, Responsabile di settore del Comune Sant'Angelo in Vado (PU). Esperto di gestioni associate.

Hanno inoltre collaborato a questo numero:

Daniela Baggi, Funzionario della provincia di Bergamo.

Andrea Bonato, Funzionario di ente locale.

Stefania Zerbato, di P.A. Group. Esperta in controllo interno e sistemi di valutazione della pubblica amministrazione.

Segreteria di redazione: Dott. Marco Paini, Rag. Sara Bozzoli e Rag. Sara Facincani

Editore e proprietario: Publika S.r.l.

Via Aldo Moro 23 A/1, 46049 Volta Mantovana MN

Tel. 0376/408077 - Fax 0376/1760102

Sito internet: www.personaleneews.it – www.publika.it

E-mail: info@personaleneews.it – info@publika.it

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 180,00 iva inclusa

Nella predisposizione e preliminarmente all'invio della presente Rivista sono stati effettuati tutti i possibili controlli tecnici per verificare che i files siano indenni da virus. Ricordato che l'installazione di un'aggiornata protezione antivirus rientra comunque tra le regole fondamentali di corretta gestione di un qualsiasi sistema informatico, si declina da ogni responsabilità in ordine alla trasmissione di eventuali virus.



Le novità di Publika

Da ottobre 2011 il pacchetto di Publika in materia di servizi in ambito di pubblico impiego si fa in tre.

Con l'obiettivo di dare soluzioni sempre più attuali e specifiche alle singole realtà, vengono proposti questi tre strumenti:

- Aggiornamento quotidiano con le News
- Aggiornamento mensile con gli Approfondimenti
- Supporto e servizio operativo con la Rivista Personalenews.

AZIONI DI PUBLIKA

Sito internet

Una notizia al giorno

Accesso **Gratuito**

Informazione quotidiana sulle novità relative al pubblico impiego

Approfondimenti

Una volta al mese

Invio **Gratuito**

Riassunto di una tematica particolarmente critica – Meno tempestiva di Personale News

Personale News

Ogni 15 giorni

Euro 180 Iva inclusa

Dalle interpretazioni alle soluzioni operative. Tanti modelli e tanti approfondimenti

Le news – Servizio Gratuito

Sul sito di Publika verranno pubblicate ogni giorno lavorativo le novità sulla gestione del personale degli enti locali. Il motto è: una news al giorno.

Con tale servizio vogliamo dare completezza di informazione.

I nostri esperti sceglieranno le notizie più utili, quelle inevitabili, con i risvolti applicativi più diretti, tralasciando quelle di secondo piano o che ribadiscono concetti già espressi che fanno perdere solo ulteriore tempo.

Gli approfondimenti – Servizio Gratuito

Continua l'esperienza degli approfondimenti gratuiti. Circa una volta al mese invieremo agli iscritti alla mailing list e renderemo disponibili sul sito, alcuni approfondimenti sulle diverse tematiche. I nostri esperti cercheranno di puntare l'attenzione su alcuni argomenti forti.

La Rivista – Servizio a pagamento

Accanto ai precedenti strumenti, vogliamo offrire un prodotto completo. Sotto la direzione del Dott. Gianluca Bertagna, ogni quindici giorni, verrà inviata tramite posta elettronica una vera e propria rivista sulla gestione delle risorse umane degli enti locali e della pubblica amministrazione.

Con taglio pratico, diretto e di sostanza verranno illustrate le novità intervenute a livello legislativo ed interpretativo. **La rivista vuole però essere soprattutto il luogo delle soluzioni.** I nostri collaboratori infatti, dopo aver approfondito le norme e le analisi della dottrina, proporranno gli atti, la documentazione, le determinazioni per procedere con l'adeguamento alle novità. Bozze, ovviamente, che potranno essere integrate/modificate da parte di ciascuna amministrazione.

Non solo informazioni quindi, ma azioni concrete, dirette... soluzioni!

La rivista sarà tempestiva rispetto alle novità che intervengono nei quindici giorni precedenti. I nostri esperti sanno che il tempo a disposizione degli operatori è sempre meno. Per questo motivo si punterà sulle soluzioni operative.