



Personale

Dalle interpretazioni alle soluzioni

SOMMARIO

Editoriale	3
Il sistema di valutazione	5
Piani di razionalizzazione: ancora un po' di risposte	12
I Direttori generali nelle Unioni di comuni	15
Il lavoro accessorio per i pensionati	18
Trattamento di fine servizio e di fine rapporto: nuovi termini di pagamento	20
Tipo di cessazione	20
Termini di liquidazione del trattamento	20
Le novità in materia di pensioni contenute nel Decreto Monti	21
News e commenti	24
Quanto pesa?	30
Letterina di Natale 2011	31
Il sistema di valutazione della performance	33
Nei prossimi numeri	35

News

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale
di Gianluca Bertagna

Anno 1, numero 6
20 dicembre 2011

www.publika.it



ABBONAMENTI 2012

Personale News

Dalle interpretazioni alle soluzioni

Coordinamento editoriale di Gianluca Bertagna

PREZZO OFFERTA

180 €

valido solo fino al 31/12/2011

AFFRETTATI!

Il prezzo-offerta di 180 €

è valido solo per gli ordini inviati entro il 31/12/2011

Alle richieste di abbonamento pervenute dal 01/01/2012 sarà applicato il prezzo standard di 200 € iva inclusa.

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 chi affida 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 200,00 € iva inclusa

prezzo offerta valido per ordini inviati entro il 31/12/2011

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

(modulo 20111206)

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

Fine anno. Tempo di bilanci. Il nostro modo di farlo è questo numero di Personale News che avete davanti agli occhi.

La redazione ha scelto di diffonderlo gratuitamente per dare la possibilità a tutti di approfondire alcune tematiche a noi molto care. Oltre, ovviamente, a far conoscere la nostra rivista il più possibile.

Come è possibile vedere, il numero dei collaboratori si amplia giorno dopo giorno. È per noi un'immensa soddisfazione perché sta a significare che il nostro lavoro piace sempre più e che c'è voglia di far parte del "progetto".

Il Focus è dedicato al sistema di valutazione della performance. Sappiamo che tante amministrazioni non hanno ancora provveduto all'adeguamento richiesto dalla Riforma Brunetta. Speriamo di aver dato ulteriori elementi di pensiero per procedere in tempi veloci, per avere, almeno dal 2012 un sistema completo e duraturo.

Per chi si è già adeguato, riteniamo che il lavoro proposto possa dare ulteriori stimoli di riflessione.

I piani di razionalizzazione. Forse l'unica possibilità per dribblare i blocchi sul salario accessorio nel corso di questi anni. Ma l'attenzione non può essere solo sul trattamento dei dipendenti. Applicarli significa anzitutto iniziare a pensare diversamente in un'ottica sì di razionalizzazione, ma anche di maggiori servizi alla comunità.

Lo staff di Publika è già sul pezzo. Oltre ad un commento che troverete in questo numero, stiamo organizzando dei corsi di formazione per il mese di febbraio. La prima scadenza è il 31.03.2012 e quindi non possiamo trovarci impreparati.

Vengono poi esaminate le novità in materia pensionistica contenute nella Manovra Monti; un approfondimento riguarda la figura del direttore generale nelle unioni di comuni.

Ancora un numero denso, quindi, che non dimentica la sintesi di tutte le novità intervenute negli ultimi 15 giorni e ben riassunte nella sezione "News e Commenti".

Infine, un grazie a tutti. I primi tre mesi di Personale News sono stati entusiasmanti. E questo soprattutto grazie a voi. Noi ce la metteremo tutta per fare sempre meglio.

A nome mio e di tutta la redazione, una forte stretta di mano e un vero augurio di Buon Natale e Felice 2012!

Gianluca Bertagna



p.s. Il prossimo numero di Personale News uscirà il giorno martedì 10 gennaio 2012.

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 200,00 (Iva inclusa)
- abbonandosi per il 2012 entro il prossimo 31 dicembre si ha diritto a ricevere anche tutti i numeri già usciti nel 2011



Focus

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 delle seguenti fasi:

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

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

A cura di Gianluca Bertagna, Monica Catellani, Maria Grazia Galgani

1. Premessa

La riforma Brunetta ha compiuto due anni. Potrebbe essere il momento di fare un bilancio delle azioni compiute. Spesso accade di arrivare a fine esercizio con tutto un elenco di adempimenti da verificare. La spunta potrebbe lasciare qualche casella vuota.

Tra queste potrebbe esserci quella relativa all'adozione del sistema di valutazione della performance, così come richiesto dall'art. 7 del D.lgs. 150/2009.

In questo Focus vogliamo fare un po' il riassunto di quanto è accaduto o che ancora deve accadere in qualche amministrazione. Infatti, non tutti gli enti hanno approvato tale sistema.

Lo spirito di questo intervento va quindi in due direzioni. Da una parte si cercherà di fornire agli enti, che hanno già provveduto ad adottare il sistema, ulteriori spunti critici per meglio operare in futuro; per le amministrazioni in ritardo, anche strumenti operativi concreti ed immediati.

Proponiamo nei modelli operativi il Sistema di Valutazione adottato dal Comune di Sant'Elpidio a Mare curato dalla Dottoressa Maria Grazia Galgani.

Si tratta di un regolamento particolarmente completo che ha il pregio di contenere le diverse indicazioni della Civit. I piccoli enti potrebbero trovare difficoltà ad una applicazione dettagliata di tutte le disposizioni contenute. Questo vuole però essere anche il luogo del pensiero, magari con qualche spunto critico.

2. Aspetti normativi

Il punto di partenza è l'art. 7 del D.lgs. 150/2009.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
<p>1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>2. ...omissis...</p> <p>3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Civit:</p> <p>a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;</p> <p>b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;</p> <p>c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;</p> <p>d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.</p>

La cosa non è peraltro nuova per il comparto delle regioni e degli enti locali. Infatti la tornata contrattuale del 1999 aveva già richiesto a tali amministrazioni l'adozione di un sistema di valutazione permanente¹. Certo, le cose cambiano, soprattutto con l'inserimento del concetto di *performance*, ma non possiamo non evidenziare che almeno nella cultura degli operatori delle autonomie territoriali il concetto di *valutazione* sia già ben radicato. Se non altro, dopo che il CCNL 22.01.2004 ha sottolineato ben chiaramente che non è possibile procedere ad alcuna erogazione di salario accessorio in misura indifferenziata (o a pioggia).

3. L'adeguamento

Non a caso il termine che usa il legislatore della Riforma Brunetta per gli enti locali è quello dell'adeguamento². Il D.lgs. 150/2009 ben conosce le specificità degli enti locali e a differenza della pubblica amministrazione generale, viene chiesto appunto un "adeguamento" dando per scontato che in questo comparto non si debba partire da zero.

Adeguarsi, non vuol dire peraltro "fare diversamente", ma piuttosto trovare sistemi e metodologie particolari e specifici vicini alle realtà in cui si opera affinché si giunga in ogni caso al rispetto dei principi individuati da una norma.

Il contenuto dell'articolo 7 del D.lgs. n. 150/2009 va (andava) recepito in fase di adeguamento da parte delle autonomie territoriali. Si vuole però insistere ancora una volta su un principio: a parere di chi scrive, la riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di non diretta applicazione di alcune disposizioni ma di adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.lgs. 267/2000. Non si ritiene pertanto corretto rinnegare ciò che viene in esso previsto, ma piuttosto integrare e collocare correttamente le azioni previste dalla riforma.

Nello specifico si precisa che le azioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale non possono che essere coerentemente allocate tra i sistemi di controllo interno previsti all'articolo 147 del Tuel. Peraltro tali sistemi e in controtendenza rispetto ai controlli interni delle pubbliche amministrazioni centrali previsti in origine dal D.lgs. n. 286/99, non sono stati disapplicati da nessuna normativa successiva. È un ulteriore segno di quanto il legislatore, nel caso specifico, abbia voluto correttamente mantenere in capo alle amministrazioni locali l'autonomia costituzionalmente riconosciuta.

L'adozione del sistema di valutazione della performance costituisce quindi un passaggio importante di tutto il principio di adeguamento.

4. La scadenza

Il nuovo sistema di valutazione, come tutte le norme per le quali è stato richiesto un adeguamento alle autonomie locali, andava adottato entro il 31.12.2010 al fine di garantire la piena efficacia dall'inizio di quest'anno.

Non sempre le cose sono andate così.

Ora vale però la pena di non lasciarsi scappare questo fine anno. Infatti è sempre opportuno che tale sistema sia in vigore fin dall'inizio dell'anno, affinché i lavoratori sappiano con quali metodi e strumenti

¹ Ccnl 31.03.1999 – Art. 6.

In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente.

² Si veda ad esempio l'art. 16 del D.lgs. 150/2009.

1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.

2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

avverrà la valutazione dell'attività lavorativa nell'esercizio.

L'art. 16 del D.lgs. 150/2009 prevede comunque la diretta applicazione delle disposizioni della riforma qualora non sia avvenuto l'adeguamento.

5. La relazione sindacale

In Personale News n. 4/2011 è stato esaminato e commentato il quadro delle relazioni sindacali che esce dopo la Riforma Brunetta anche alla luce del correttivo apportato dal D.lgs. 141/2011.

Non sembra esserci alcun spazio per una contrattazione (o concertazione) del sistema di valutazione della performance. L'art. 7 del D.lgs. 150/2009 immediatamente in vigore senza nessun appello da parte dell'art. 65, precisa chiaramente la competenza in capo alle amministrazioni che "adottano" il sistema.

Una volta adottato si procederà con l'informazione ai sindacati.

6. Le due performance

Come previsto dal D.lgs. n. 150/2009 sono due gli ambiti di misurazione e valutazione della performance che il nuovo sistema di valutazione dovrebbe toccare: quello organizzativo e quello individuale.

Tra l'altro all'art. 3 del Decreto si fa pure riferimento all'obbligo da parte di ciascuna amministrazione di misurare e valutare la performance con riferimento al complesso dell'organizzazione. Il sistema di valutazione allegato al Personale News ricomprende anche questa dimensione.

7. La performance organizzativa

Val la pena di sottolineare che l'articolo 8 che introduce la performance organizzativa non è norma di diretta applicazione degli enti locali. La stessa non costituisce neppure principio di adeguamento ai sensi dell'articolo 16 del medesimo decreto. A parere di chi scrive il motivo sta nel fatto che gli enti locali hanno già nel D.lgs. 267/2000 un'indicazione su tale misurazione. Si chiama "controllo di gestione" ed è disciplinato agli articoli 196 e seguenti del decreto legislativo numero 267/2000.

CONFRONTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – CONTROLLO DI GESTIONE	
ART. 8 DEL D.LGS. 150/2009	ART. 196 DEL D.LGS. 267/2000
<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:</p> <p>a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;</p> <p>b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;</p> <p>c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;</p> <p>d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;</p> <p>e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;</p>	<p>1. Al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali applicano il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal presente titolo, dai propri statuti e regolamenti di contabilità.</p> <p>2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia,</p>

<p>f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;</p> <p>g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;</p> <p>h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità</p>	<p>l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.</p>
---	---

Come è possibile vedere l'analogia è evidente, quasi un "copia-incolla". Questo non significa che gli enti locali non debbano avviare azioni anche nell'ambito della performance organizzativa. Il fatto che simili disposizioni siano già previste non significa che automaticamente nei fatti le azioni siano compiute. Anzi, si tratta di un rafforzamento verso l'istituzione di veri e propri controlli di gestione che si discostino dal produrre una quantità infinite di tabelle solo per compiere l'adempimento dell'invio dello stesso alla Corte dei conti ai sensi dell'art. 198-bis del Tuel.³

In altre parole. Non sembra esistere un obbligo di adottare e disciplinare gli strumenti di performance organizzativa previsti all'art. 8 anche negli enti locali. La disposizione non è infatti richiamata tra quelle a cui è necessario adeguarsi. E lo stesso discorso vale (ma non possiamo soffermarci più di tanto su questo aspetto in questa sede) per il Piano della Performance disciplinato all'art. 10 del D.lgs. 150/2009. La controprova è molto semplice. È infatti ormai opinione consolidata⁴ che l'art. 14 che istituisce l'Oiv non sia "obbligatorio" per gli enti locali in quanto non espressamente richiamato tra le norme di adeguamento. Se il concetto vale in questo caso, non può che essere valido anche per tutte le disposizioni non espressamente richiamate come norme di adeguamento tra cui appunto anche quella della performance organizzativa e del piano della performance.

8. La performance individuale

Riportiamo di seguito lo schema riassuntivo dell'articolo 9 del decreto legislativo numero 150/2009. Si tratta di una disposizione a cui gli enti locali si devono adeguare al sensi dell'articolo 16.

PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 9 DEL D.LGS. 150/2009	
LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI
<p>La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:</p> <p>a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;</p> <p>b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</p> <p>c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;</p> <p>d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p>	<p>La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.</p>

³ Sulla questione abbiamo avuto nel tempo diversissime opinioni. In questo commento si è forse voluto esageratamente semplificare, ma giusto per dare uno spunto critico. La misurazione e valutazione della performance si possono infatti ben discostare o posizionarsi su angoli di visuale ulteriori rispetto al controllo di gestione. Quest'ultimo è infatti più vicino ad un sistema di monitoraggio costante del buon utilizzo delle risorse mentre la performance organizzativa si raccorda al controllo di gestione spostando l'attenzione sulla soddisfazione dei bisogni, sulla qualità dei servizi, sui rapporti e valutazioni con gli stakeholders.

⁴ Civit e Corte dei conti sono peraltro allineate sull'argomento.

Il sistema dovrà quindi identificare i parametri e i criteri per la valutazione di dipendenti e dirigenti. Com'è possibile notare la definizione degli obiettivi e la misurazione dei comportamenti costituiscono elemento comune alle due tipologie lavorative. E per i dirigenti si aggiunge anche la capacità di valutare i propri collaboratori, elemento imprescindibile nell'impostazione complessiva di tutta la riforma. Si ritiene peraltro che tale principio possa essere esportato anche a responsabili dei servizi incaricati di posizione organizzativa negli enti in cui non vi è la dirigenza.

Riguardo alla misurazione degli obiettivi, è lo stesso decreto che suggerisce l'individuazione di specifici indicatori. Si tratta della sezione più oggettiva dell'intero sistema di valutazione. Infatti, fin dal momento della sua individuazione, l'obiettivo deve già contenere i parametri sui quali ne verrà valutato il raggiungimento. Durante il corso dell'esercizio o a fine anno il controllo dovrebbe risultare quindi neutro, svincolato da elementi soggettivi. Questo sottolinea l'importanza di un'impostazione del lavoro fin dalle fasi della programmazione a cui si aggiunge, nel corso dell'anno, una continua verifica degli obiettivi assegnati con eventuali successive modifiche ed integrazioni.

9. La misurazione dei comportamenti

Tutto diverso invece il campo della misurazione dei comportamenti, ovvero delle attività che il dipendente svolge nell'ambito del proprio settore di appartenenza.

Su tale argomento i sistemi di valutazione vigenti hanno da tempo codificato i criteri di misurazione dei comportamenti che spaziano a 360° sulle diverse modalità di svolgimento delle funzioni e delle mansioni.

ESEMPIO DI INDICATORI UTILIZZATI PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI
Sensibilità economica Flessibilità Capacità relazionali Capacità organizzativa Partecipazione e collaborazione Senso di responsabilità Capacità decisionale Autonomia decisionale Quantità di attività svolta Crescita professionale Qualità del lavoro Disponibilità Rapporti con l'utenza ...

La difficoltà in tale ambito è duplice. Da una parte non si può non evidenziare la problematicità di avere valutazioni che riescano a comparare in maniera più oggettiva possibile i dipendenti appartenenti a strutture diverse. Dall'altra è necessario sottolineare come alcuni sistemi hanno portato a valutazioni che tendono maggiormente al voto più alto senza essere quindi in grado di creare una sana differenziazione tra le varie prestazioni.

La forza del nuovo sistema sta proprio quindi nella capacità di risolvere i due elementi critici sopra evidenziati. Una soluzione spesso adottata è quella di evitare valutazioni esclusivamente numeriche per procedere invece con una descrizione specifica del singolo comportamento. In tal modo il soggetto valutatore sarà maggiormente in grado di individuare il comportamento adeguato che solamente in una fase successiva sarà correlato ad un valore numerico che porterà alla valutazione finale.

10. Uno schema

Sono diversi i modelli di valutazione approvati dalle amministrazioni locali. In questi mesi abbiamo avuto modo di visionare diversi schemi valutativi che cercassero di tenere insieme i vari aspetti individuali ed organizzativi. Alcuni Comuni hanno ad esempio individuato correlazioni dirette tra la performance organizzativa e l'incremento/utilizzo del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15 comma 2 (1,2% monte salari 1997) del Ccnl 1.4.1999. Esperienze molto interessanti.

Sempre con spirito di condivisione, riporto invece di seguito un altro esempio di conciliazione tra i vari aspetti della valutazione sul quale stiamo lavorando insieme al Dott. Valerio Iossa e alla Dottoressa Marina Ristori.

Il lavoro è certamente complesso, soprattutto poi in fase operativa, ma cerca di sintetizzare quello che è stato inteso come un possibile percorso nell'applicazione delle novità del D.lgs. 150/2009.

ARTICOLAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DELL'ENTE in relazione al ruolo del Coordinatore d'Area e del Dirigente

	<i>dirigente coordinatore d'area</i>		<i>dirigente</i>		<i>i documenti</i>			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	<u>comportamenti organizzativi</u> (peso 30)	capacità di valutare i collaboratori (peso 10)	<u>comportamenti organizzativi</u> (peso 30)	capacità di valutare i collaboratori (peso 10)	SCHEDA DI VALUTAZIONE			
		'altri comportamenti' (peso 20)		'altri comportamenti' (peso 20)				
	<u>obiettivi individuali</u> e indicatori di performance/standard di settore (peso 30)	obiettivi individuali di settore (peso 15)	<u>obiettivi individuali</u> e indicatori di performance/standard di settore (peso 40)	obiettivi individuali di settore (peso 20)	PROGRAMMA DI MANDATO			
		indicatori di performance/standard di settore (peso 15)		indicatori di performance/standard di settore (peso 20)				PEG
<u>performance di area</u> (peso 10)	media del raggiungimento degli obiettivi individuali di area (peso 5)		PIANO DELLA PERFORMANCE					
	media del raggiungimento degli indicatori di performance/standard di area (peso 5)							PEG
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<u>obiettivi strategici</u> (peso 10)		<u>obiettivi strategici</u> (peso 10)		RPP, PT OO PP e PEG			
	<u>stato di salute dell'ente</u> (peso 20) <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> ↗ finanziario ↘ organizzativo </div>		<u>stato di salute dell'ente</u> (peso 20) <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> ↗ finanziario ↘ organizzativo </div>					PIANO DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE

11. Un modello operativo

In allegato a questo numero di Personale News trovate il sistema di valutazione approvato e vigente presso il Comune di Sant'Elpidio a Mare.

Si tratta di un regolamento particolarmente completo che ci è stato condiviso da parte della Dottoressa Maria Grazia Galgani.

Vi sono anche diverse schede operative che riassumono le varie dimensioni della valutazione. Un lavoro certamente ben fatto e completo.

12. Conclusioni

È evidente. Chi non ha ancora approvato il sistema di valutazione di cui all'art. 7 del D.lgs. 150/2009 è meglio che si affretti per tentare di farlo entro fine anno o comunque appena possibile.

Il D.lgs. 141/2011 (correttivo della Riforma Brunetta) non ha di fatto rinviato nulla di tale adempimento. Ciò che è stato di fatto rimandato alla prossima tornata contrattuale nazionale è la differenziazione retributiva in fasce di merito. Ma solo questa.

Infine una piccola considerazione. Il rischio del nostro lavoro è quello di giungere ad una scadenza e poi tirare un sospiro di sollievo quando si è concluso il tutto. Quell'attimo è doveroso e va certamente goduto nella massima soddisfazione di aver raggiunto un altro piccolo traguardo.

In questo caso, quello dell'adozione del sistema di valutazione, il lavoro probabilmente inizia proprio dopo quel punto di arrivo. Da prendere sempre con il giusto entusiasmo.

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.

Continuano a pervenire, da parte dei nostri affezionati lettori, domande e quesiti sui Piani di Razionalizzazione, un tema che avevamo brevemente già affrontato nel numero. PN2 e sul quale pensavamo di organizzare un Focus mirato, più avanti.

*Dal momento che la prima scadenza utile è quella del **31 marzo 2012** (quindi molto ravvicinata) abbiamo raggruppato le domande e chiesto al nostro esperto in PdR di rispondere.*

PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE: ANCORA UN PO' DI RISPOSTE

di Augusto Sacchi

Quale norma prevede la definizione dei PdR da parte degli Enti Locali?

La norma è contenuta nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L.n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011. La norma si applica direttamente agli Enti Locali sulla base del richiamo normativo alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 tra cui compaiono i comuni, le province, ecc.

Giova ricordare che una norma analoga era già contenuta nella Riforma Brunetta (D.Lgs. n. 150/2009) laddove, all'art. 27, si prevedeva il "Premio di Efficienza" con possibilità di utilizzare – sino al 30% dei risparmi – per la contrattazione integrativa. Tale ultima norma entrerà in vigore con i prossimi rinnovi contrattuali.

Quali sono le materie oggetto dei PdR? Entro quanto si approvano?

I PdR devono essere adottati **entro il 31 marzo di ogni anno**, ed hanno validità triennale.

Le materie oggetto dei PdR sono:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
- c) la semplificazione e digitalizzazione;
- d) la riduzione dei costi della politica e di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate.

Quali caratteristiche devono avere i PdR?

- Per le amministrazioni coinvolte sono una **opportunità** e non un obbligo di legge;
- Hanno durata **triennale**, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente;
- L'obiettivo da conseguire sono le economie da realizzarsi in termini **fisici** (servizi resi alla collettività) e **finanziari** (risparmio delle risorse);
- Il raggiungimento degli obiettivi deve potersi **misurare** con criteri oggettivi;
- I risparmi devono essere certificati dai competenti **organi di controllo** secondo la specifica disciplina dell'ente (servizio di Controllo Interno, Collegio dei revisori, Nucleo di Valutazione);
- Mediante l'utilizzo dei risparmi a fini incentivanti (sino alla quota del 50%), i PdR consentono il coinvolgimento di tutto il personale, a cui verranno riconosciuti dei benefici economici, in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il 50% della quota riservata alla contrattazione decentrata (in prati-

- ca il 25% dei risparmi accertati) viene distribuita sulla base del sistema di valutazione per «fasce di merito», come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs n. 141/2001 (correttivo Brunetta).
- I Piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle OO.SS. Le forme di utilizzo degli eventuali risparmi accertati sarà, invece, materia di contrattazione rimessa alla libera negoziazione tra le parti. E' comunque consigliabile prevedere il coinvolgimento delle OO.SS. e delle RSU al di là dello scarno adempimento formale cui la normativa fa cenno al comma 6 dell'art. 16. A nostro parere, infatti, per motivare sin da subito il personale nella realizzazione del PdR, occorre attivare:
 - a) una informazione completa e tempestiva sui vari progetti di riorganizzazione che verranno elaborati;
 - b) una concertazione preventiva sugli aspetti, anche di carattere organizzativo, che meritano di essere discussi per l'impatto che avranno sull'organizzazione del lavoro;
 - c) una contrattazione sui criteri generali delle politiche di incentivazione che dovranno accompagnare le azioni di riorganizzazione, anche con approfondimenti a livello di singolo settore.

Ma i risparmi dei PdR potranno aggiungersi alle Risorse Decentrate, anche in deroga all'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 che prevede un blocco triennale?

La questione è controversa e tutt'altro che scontata, ma ci sono alcune considerazioni che ci portano a ritenere – con la consueta prudenza – che le risorse derivanti dai risparmi possano considerarsi **effettivamente aggiuntive** rispetto al “Tetto del 2010” valido per il triennio 2011/2013. Le nostre valutazioni poggiano sui seguenti argomenti:

- a) il contenuto della norma. L'art. 16, co. 5, del DL 98/2011 recita “le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) Applicazione del principio della *lex posterior derogat priori*, cioè del criterio cronologico utilizzato per la risoluzione dei contrasti tra norme di legge. Pensiamo non ci siamo dubbi sul fatto che il DL 98/2011 sia successivo al DL 78/2010;
- c) Il contenuto dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 che prevede testualmente: “Ai fini previsti dalle citate disposizioni, **nelle more dei predetti rinnovi contrattuali**, possono essere utilizzate le eventuali **economie aggiuntive** destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;
- d) La circolare n. 13 del 11 novembre 2011 del Dipartimento Funzione Pubblica, che porta come oggetto «**Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011**». La Circolare, in almeno due passaggi, prefigura che le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei PdR «**sono immediatamente destinabili dalle amministrazioni al finanziamento della contrattazione integrativa**» (cfr. pag. 6) o che «**la possibilità di incremento delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa... rispetto a quelle previste dalla normativa vigente**» (cfr. pag. 4).

Chi sono gli attori dei PdR?

Nella vicenda PdR molti sono gli attori protagonisti e tutti possono uscirne con dei vantaggi tangibili. Proviamo a vederli più da vicino:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la ferma volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I dirigenti = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti – nella loro attività quotidiana - nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la “messa a regime” degli interventi;

- e) Le OO.SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei “tagli” e “blocchi” delle varie Manovre governative;
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo (e giustamente) chiedono alla “loro” amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

Il PdR non è la panacea a tutte le storture ed inefficienze della P.A., ma – dopo anni di tagli lineari – rappresenta la prima – utile – occasione per realizzare “in azienda” le economie necessarie.

❖ **UN UTILE ESEMPIO:⁵**

La Provincia di Verbania-Cusio-Ossola sta attivamente operando per giungere al 31 marzo dell’anno prossimo con un PdR. Nel primo anno il fulcro centrale del PdR sarà il conseguimento dei risparmi derivanti dalla Semplificazione e Digitalizzazione, con una appendice sul Riordino amministrativo, che partirà nel primo e si consoliderà nei restanti due anni di vigenza. Di seguito vi riportiamo uno schema esemplificativo delle misure, necessarie per giungere alla definizione del PdR.



⁵ Un ringraziamento particolare al dott. Mario Brignone della provincia di Verbania-Cusio-Ossola.

Sviluppo temporale delle fasi progettuali:

Ad ogni fase progettuale si applicano i seguenti step.

Step 1: pianificazione (P). E' costituito dalla definizione degli indicatori sia contabili che di processo, dalla raccolta dei dati relativi ai tre anni precedenti, dalla definizione degli outcome, dalla definizione delle opportunità di miglioramento ed infine dalla predisposizione del vero e proprio piano di razionalizzazione.

Step 2: attuazione (D), in cui i servizi/settori interessati dal piano di razionalizzazione avranno il compito portare a termine i contenuti indicati dal piano di attuazione, rispettando i tempi prestabiliti. Questo step può essere correlato a sistemi premianti. I soggetti interessati saranno i dirigenti di settore e le PO, che al termine dovranno presentare una relazione sia descrittiva che quantitativa di quanto è stato raggiunto.

Step 3: Controllo (C). Saranno condotti degli audit interni, sia ai dirigenti di settore, sia alle PO, in linea con quanto previsto dal sistema di gestione per la qualità per verificare il corretto andamento dei piani ed effettuare la "Validazione" dei dati contenuti nella relazione finale e conseguentemente assegnare un valore economico alle razionalizzazioni apportate.

Step 4: Action (A). I risultati economici accertati saranno utilizzati in parte per l'incremento del fondo della produttività ed in parte saranno a disposizione dell'amministrazione per effettuare azioni nel territorio.

N.B fin dalla fase di "pianificazione" potranno essere individuati diversi scenari che tengano conto, ad esempio, dei differenti compiti che verranno affidati agli enti con la legge regionale di riforma delle province, anche in relazione all'individuazione di particolari "core activity". Si veda in proposito la ricerca affidata dall'UPI all'Università Bocconi <http://www.upinet.it/docs/contenuti/2011/12/11-12-06%20-%20UPI%20-%20Proposta%20riassetto%20province.pdf>

I DIRETTORI GENERALI NELLE UNIONI DI COMUNI

di Mario Ferrari

1. Premessa

Le Unioni di Comuni secondo il Testo unico sono "enti locali costituiti da due o più comuni di norma contermini, allo scopo di esercitare congiuntamente una pluralità di funzioni di loro competenza"⁶, ma che, al contrario dei comuni e delle province, non sono completamente assoggettati al Testo unico degli enti locali. Bensì, stando al testo unico medesimo, ad esse "si applicano, in quanto compatibili, i principi previsti per l'ordinamento dei comuni"⁷.

La differenza non è di poco conto, mentre ai comuni si applicano le disposizioni del TUEL, alle Unioni si applicano i principi previsti per l'ordinamento dei comuni, che si rinvengono nel TUEL medesimo. In conseguenza di questa norma, le Unioni di Comuni godono di un'autonomia statutaria e organizzativa maggiore rispetto ai Comuni e possono, pertanto, modulare la propria organizzazione con un libertà sconosciuta agli enti locali "tradizionali".

⁶ Art. 32, comma 1, TUEL.

⁷ Art. 32, comma 5, TUEL.

2. Il Direttore generale nelle Unioni di Comuni, le norme statutarie.

Questa maggiore libertà delle Unioni si riflette anche nella regolamentazione della figura del Direttore generale. La casistica osservata negli Statuti delle Unioni vede praticamente tutte le ipotesi, che vanno dalla sola previsione della possibilità di conferire l'incarico di Direttore generale al Segretario dell'Unione⁸⁹; ad ipotesi di figure separate ed autonome¹⁰, a casi in cui al Direttore generale possono essere affidate le funzioni di Segretario¹¹, a casi, infine, nel quale un'unica figura assume in sé obbligatoriamente sia le funzioni di Segretario che di Direttore generale¹².

Questa variegata situazione sicuramente è un elemento di elevata complessità nell'analisi della possibilità di mantenere, a legislazione vigente, questa figura nelle Unioni di Comuni.

3. La disciplina dei Direttori generali nei Comuni

3.1. Il dettato legislativo

Per capire se sia ancora possibile nominare un Direttore generale, o conferirne le funzioni al Segretario, in una Unione, dobbiamo richiamare la disciplina vigente per i comuni.

Come tutti sanno l'articolo 2, comma 186, lettera d) della Legge 23 dicembre 2009, n. 191 "Legge di contabilità e di finanza pubblica", stabilisce, per i Comuni, l'obbligo della "soppressione della figura del direttore generale, tranne che nei comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti".

Il successivo Decreto-legge 25 gennaio 2010, n. 2, convertito con modificazioni in legge 26 marzo 2010, n. 42, all'articolo 1, comma 2, ha stabilito che tale norma si applicasse "in ogni comune interessato, dalla data di scadenza dei singoli incarichi ... dei direttori generali in essere alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Tenendo conto che quello del Direttore generale è un ruolo collegato al mandato del Sindaco¹³, di fatto, queste due norme hanno creato, per i comuni con popolazione fino 100.000 abitanti, un "ruolo ad esaurimento".

3.2. L'applicabilità della norma agli incarichi conferiti ai Segretari generali

L'interpretazione sistematica delle norme indicate ha portato alla conclusione che non fosse possibile distinguere fra la figura e le funzioni di direttore generale, in quanto le funzioni non potevano che essere inscindibilmente connesse con l'esistenza della posizione professionale. Conseguentemente, sarebbe stato del tutto illogico ritenere che, essendo stata soppressa la facoltà di nominare un Direttore generale esterno, la disposizione potesse essere elusa attribuendone le funzioni al Segretario comunale e questo anche per i Comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti. In tale senso si sono espressi sia la Corte dei Conti, sezione di controllo per la Lombardia con parere n° 593 del 6-7 maggio 2010¹⁴, il Ministero dell'Interno con il parere del 1° giugno 2010¹⁵, e, stando al testo di quest'ultimo parere, anche il Dipartimento della Funzione Pubblica - U.P.P.A. con nota 20134 del 27.4.2010.

Non si rinvengono pronunce in senso contrario da parte di altri organismi statali, quindi è da ritenersi una interpretazione assodata.

⁸ Sulle problematiche connesse alla figura del Segretario nelle Unioni di Comuni si veda: M. Ferrari, *L'impiego dei segretari comunali nelle forme associative degli enti locali con particolare riferimento alle Unioni di Comuni*, in *Personale News*, 1/2011, pag. 17.

⁹ Ad esempio l'Unione dei Comuni "Dall'Eleuterio a Rocca Basumbra", www.eleuterio-roccabusambra.it/struttura/statuto.htm

¹⁰ Ad esempio l'Unione Bassa Reggiana www.bassareggiana.it

¹¹ Ad esempio l'Unione dei Comuni "Montiferru – Sinis";

¹² Ad esempio l'Unione dei Comuni "Valle del Samoggia: www.cm-samoggia.bo.it/;

¹³ L'articolo 108, comma 2, del TUEL stabilisce che "La durata dell'incarico non può eccedere quella del mandato del sindaco o del presidente della provincia."

¹⁴ Reperibile nelle banche dati del sito www.corteconti.it

¹⁵ Pubblicato sul sito del Ministero all'indirizzo: <http://autonomie.interno.it/pareri/parere.php?prog=1385>

4. Applicabilità agli incarichi di Direttore generale nelle Unioni di Comuni

Anche in questo caso, come in tanti altri, in assenza di una specifica disposizione, l'applicabilità alle Unioni delle normative relative ai Comuni, necessita di qualche sforzo interpretativo.

Innanzitutto dobbiamo ricordare che le Unioni sono enti locali "di secondo grado", costituite da Comuni per l'esercizio in forma associata di funzioni comunali e che convivono sullo stesso territorio con i Comuni che le hanno istituite. Pertanto l'Unione, ove si addivenisse al completo trasferimento delle funzioni comunali, sarebbe semplicemente un Ente di dimensione più ampia che andrebbe a sostituire i Comuni, realizzando quindi quello che era l'originario obiettivo del legislatore¹⁶ cioè la fusione dei Comuni.

L'assunto (condiviso o meno nel merito) che il legislatore ha fatto suo, con le sopra richiamate norme soppressive, è che nei Comuni con popolazione non superiore ai 100.000 abitanti, l'esercizio delle funzioni del Direttore generale sia superfluo, e che sia sufficiente la normale attività di sovrintendenza e coordinamento che il Segretario comunale già è tenuto ad esercitare¹⁷.

La norma soppressiva dei Direttori generali è inserita in un quadro di norme volte alla riduzione dei costi degli apparati pubblici, quindi nell'analisi si deve tenere conto di questa finalità.

Applicando tali punti fermi, per le Unioni, con popolazione complessiva non superiore a 100.000 abitanti, si dovrebbe arrivare alle seguenti conclusioni:

- ad un estremo, nelle Unioni di Comuni che hanno ricalcato il loro ordinamento interno sul modello dei Comuni (compresenza della figura del Direttore generale con quella del Segretario generale e/o possibilità di affidare le funzioni di Direttore generale al Segretario), per analogia a quanto stabilito per i Comuni, non dovrebbe essere più possibile nominare il Direttore generale o affidarne le funzioni (con ulteriore remunerazione) al Segretario;
- all'altro estremo, nelle Unioni di Comuni che hanno un'unica figura di vertice, comunque denominata, che esercita obbligatoriamente le funzioni di direttore generale è da ritenersi che tale figura possa e debba rimanere, non essendo ammissibile che vi sia una "decapitazione" dell'Ente, o che vi sia l'obbligo di sostituire tale figura con quella del Segretario;
- tra le due ipotesi di cui sopra, nelle Unioni di Comuni che hanno previsto la possibilità opzionale di affidamento delle funzioni di Direttore generale al Segretario, tale affidamento non dovrebbe essere più possibile nel caso in cui porti ad un incremento delle remunerazione¹⁸.

In ogni caso, data la varietà della casistica (come evidenziato nel paragrafo 2.), ogni Unione dovrebbe verificare la possibilità di mantenimento della figura del Direttore generale analizzando il proprio ordinamento interno alla luce dei criteri di valutazione sopra espressi.

Al contrario per le Unioni con popolazione superiore a 100.000 abitanti, in analogia a quanto disposto per i Comuni, si potrebbe, più pacificamente, ritenere che resti la possibilità di nominare il Direttore generale in tutti i casi¹⁹.

¹⁶ L'articolo 26, comma 1, della Legge 8 giugno 1990, n. 142 stabiliva: "*In previsione di una loro fusione, due o più comuni contermini, appartenenti alla stessa provincia, ciascuno con popolazione non superiore a 5.000 abitanti, possono costituire una unione per l'esercizio di una pluralità di funzioni o di servizi.*"

¹⁷ L'articolo 97, comma 4, del TUEL stabilisce: "*Il segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 108 il sindaco e il presidente della provincia abbiano nominato il direttore generale.*"

¹⁸ Incremento che sarebbe ancora teoricamente possibile in vigore dell'art. 9, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel caso in cui si tratti di "*conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno.*"

¹⁹ In senso analogo si è espresso Ancitel, Servizio Anci Risponde, nel quesito del 25 novembre 2011, ritenendo possibile la nomina di un direttore generale tramite convenzionamento di Comuni che insieme raggiungessero una popolazione di almeno 100.000 abitanti.

5. Conclusioni

Ancora una volta si evidenzia la necessità di un intervento normativo in materia di organizzazione delle Unioni di Comuni, che, altrimenti, si troveranno sempre in uno stato di incertezza operativa sul se e come applicare le norme che il legislatore indirizza ai Comuni.

Fino a che non arriverà un intervento di questo genere sarà necessario adottare scelte improntate alla massima prudenza, per evitare che in futuro si possa essere chiamati a rispondere in sede contabile per spese (come quella del Direttore generale), che a posteriori possano essere giudicate illegittime sulla base del quadro normativo vigente.

IL LAVORO ACCESSORIO PER I PENSIONATI

di Cristina Bortoletto

Con interpello n. 44 dell'11.11.2011 il Ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito posto dall'Anci in merito alla corretta interpretazione dell'art. 70, comma 1, lett. H – bis, del D.Lgs. n. 276/2003, relativamente allo svolgimento da parte di pensionati di attività di natura occasionale nei confronti degli Enti locali.

In particolare la difficoltà sta nel ritenere ammissibile l'utilizzo di lavoratori, ex dipendenti di Enti locali, collocati a riposo con pensione di anzianità da meno di 5 anni, per l'espletamento di attività a carattere "accessorio".

Il Ministero ha precisato che i pensionati possono svolgere prestazioni di lavoro accessorio "*in qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali*", nel rispetto dei vincoli posti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale (art. 70, comma 2-ter del D.Lgs. n. 276/2003).

Tale previsione, secondo il predetto Ente, va coordinata con quanto disposto dall'art. 25, comma 1, della Legge n. 724/1994, relativamente alle limitazioni lavorative prescritte per il personale delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Tale norma infatti pone il divieto di conferire incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'amministrazione di provenienza o di altre amministrazioni al dipendente "*che cessa volontariamente dal servizio pur non avendo il requisito previsto per il pensionamento di vecchiaia ma che abbia tuttavia il requisito per l'ottenimento della pensione anticipata di anzianità da parte dell'amministrazione di provenienza o di amministrazioni con le quali ha avuto rapporti di impiego nei cinque anni precedenti a quello della cessazione*".

Il Ministero conclude che quest'ultima previsione non trova applicazione con riferimento al lavoro accessorio in quanto lo stesso si connota per l'occasionalità della prestazione e per il limite del compenso. In altre parole, è lecito l'utilizzo in attività di natura occasionale, da parte dell'Ente Locale, di lavoratori ex dipendenti dell'ente stesso, collocati a riposo con pensione di anzianità da meno di 5 anni.

Anche un recente parere della Sezione Campania della Corte dei Conti (n. 460 del 27.09.2011) ha posto l'attenzione sulla vigenza dell'art. 25 della legge finanziaria 23 dicembre 1994, n. 724, recante il divieto di conferire incarichi ad ex dipendenti cessati volontariamente dal servizio per conseguire il pensionamento di anzianità, i quali abbiano già intrattenuto con l'Ente "*rapporti di lavoro o impiego nei cinque anni precedenti a quello della cessazione dal servizio*",

La conclusione cui è giunto il predetto Ministero pone qualche ragionevole dubbio.

Con la Legge n. 3/2009 di conversione del D.L. n. 5/2009 è stato previsto che le attività di cui alla lettera d) dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 possano essere affidate anche da una Pubblica Amministrazione, rientrando tra le forme di lavoro flessibile a cui si può ricorrere ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001²⁰ ma solo per esigenze temporanee ed eccezionali.

Il lavoro flessibile nelle Pubbliche Amministrazioni, tra cui gli Enti Locali, è disciplinato all'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, commi 2 e 3.

Il legislatore ha previsto cinque forme di lavoro flessibile:

- 1) il contratto a termine;
- 2) il contratto di somministrazione (o interinale);
- 3) il contratto di formazione e lavoro;
- 4) i tirocini formativi;
- 5) lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del D.Lgs. n. 276/2003.

Anche la Corte dei Conti del Veneto (del. 153/2009/par.) ha qualificato il lavoro accessorio come **“una delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale di cui le amministrazioni pubbliche possono avvalersi, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali (art. 36 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 17 comma 26 lett. a) del D.L. 1° luglio 2009 n. 78, conv. in L. n. 102/09). La fattispecie in questione, infatti, rientra tra quelle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di attività istituzionali a carattere sociale e solidale, eccezionalmente ammissibili anche in caso di committenza pubblica, ex art. 70 comma 1 lettera d) del decreto legislativo n. 276/2003.”**

È pur vero che il lavoro accessorio nella sua originaria formulazione appartiene alla categoria delle prestazioni occasionali e non del lavoro subordinato in senso stretto, ma la sua collocazione all'interno dell'articolo 36, lo rende più simile ad una prestazione a tempo determinato, cui deve uniformarsi anche per le forme di reclutamento, che ad una semplice collaborazione occasionale. Si ricorda altresì che per le collaborazioni occasionali vi è l'obbligo di applicare le procedure di selezione previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.²¹

²⁰ Art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 “Lavoro flessibile”

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. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni... (omissis)

²¹ Art. 7, commi da 6 a 6-quater, del D.Lgs. 165/2001.

Busta paga

È la sezione in cui verranno esaminati gli istituti economici del trattamento dei dipendenti degli enti locali e gli aspetti correlati al pagamento del cedolino.

TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO E DI FINE RAPPORTO: NUOVI TERMINI DI PAGAMENTO

di Andrea Bonato

Dopo l'emanazione della circolare n. 16 del 09.11.2011 sui nuovi termini di erogazione dei trattamenti di fine servizio (TFS) e di fine rapporto (TFR) l'Istituto è intervenuto diramando una ulteriore circolare di chiarimenti sulla materia.

L'argomento è già stato trattato in Personale News n. 2 del 25.10.2011 che si richiama e conferma.

La nuova Nota Operativa n. 41/2011 oltre a precisare nuovamente quali sono i termini di erogazione dei trattamenti (termine di 24 mesi, termine di sei mesi e termine breve di 105 giorni) ed i soggetti interessati con alcuni esempi esplicativi, fornisce alcune istruzioni agli Enti nell'invio della pratica.

Gli Enti nella trasmissione all'INPDAP della pratica (IPS/TFS, TFR, Buonuscita) devono indicare con precisione la causa di cessazione del dipendente e l'eventuale maturazione del trattamento pensionistico con la relativa data.

Queste informazioni sono necessarie agli operatori dell'Istituto per definire il corretto termine di liquidazione del trattamento.

Tabella riepilogativa dei nuovi termini di liquidazione del trattamento

TIPO DI CESSAZIONE	TERMINI DI LIQUIDAZIONE DEL TRATTAMENTO	
	Prima del 12.08.2011	Dal 13.08.2011
Decesso, inabilità	90 + 15 giorni	
Limiti di età, limiti di servizio, raggiungimento anzianità massima contributiva, collocamento a riposo d'ufficio, cessazione per fine contratto a tempo determinato	3 mesi + 15 giorni	6 + 3 mesi
Dimissioni volontarie, licenziamento, destituzione	6 + 3 mesi	24 + 3 mesi

Previdenza e fisco

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

LE NOVITÀ IN MATERIA DI PENSIONI CONTENUTE NEL DECRETO MONTI ²²

di Andrea Bonato

Ecco le principali novità del Decreto “Monti” che dovrà essere convertito in legge entro 60 giorni dalla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale avvenuta il 06.12.2011.

1. Sistema di calcolo pro-quota

Dal 01.01.2012 la quota di pensione relativa all’anzianità contributiva maturata da tale data sarà calcolata con il sistema contributivo. Questa novità riguarderà tutti i lavoratori che al 31.12.1995 avevano maturato un’anzianità contributiva di almeno 18 anni e quindi rientravano nel sistema di calcolo Retributivo.

È stata prevista una clausola di salvaguardia per la quale la pensione calcolata con questo nuovo sistema di calcolo non potrà in ogni modo essere superiore a quello che sarebbe stato calcolato con il metodo Retributivo.

2. Diritto alla pensione di vecchiaia ed alla pensione anticipata

Il dipendente che entro il 31.12.2011 matura i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima dell’entrata in vigore del decreto n. 201/2011 consegue il diritto alla pensione secondo la normativa previgente. Pertanto tutti coloro che entro il 31.12.2011 maturano il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia potranno accedere alla pensione secondo la vecchia disciplina, con il rispetto quindi della cd finestra mobile di 12 mesi.

Esempi:

Dipendente Uomo nato il 15.12.1946: il 15.12.2011 compie 65 anni di età unitamente a 30 anni di contribuzione utile. Il dipendente potrà accedere al pensionamento dal 16.12.2012 (pensione di vecchiaia).

Dipendente donna, nata il 30.11.1950: il 30.11.2011 compie 61 anni di età unitamente a 25 anni di contribuzione utile. La dipendente potrà accedere al pensionamento dal 01.12.2012 (pensione di vecchiaia).

Dipendente uomo/donna, nato il 15.09.1951: il 15.09.2011 compie 60 anni di età unitamente a 36 anni di contribuzione utile (quota 96). Il dipendente potrà accedere al pensionamento dal 16.09.2012 (pensione di anzianità).

Dipendente uomo/donna, nato il 15.09.1955: il 31.07.2011 matura 40 anni di contribuzione utile. Il dipendente potrà accedere al pensionamento dal 18.07.2012 (pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione, arrotondamento a 39 anni 11 mesi e 16 giorni).

²² Il presente articolo è stato chiuso il 14.12.2011. A tale data sono stati presentati alcuni emendamenti in materia che potrebbero variare alcune parti di quanto riportato.

Per coloro che, pur maturando il diritto entro il 31.12.2011, accedono alla pensione dopo tale data si vedranno applicare il sistema di calcolo retributivo per l'anzianità maturata dopo il 01.01.2012 (sistema pro-quota).

3. Certificazione del diritto

Coloro che entro il 31.12.2011 acquisiscono il diritto alla pensione secondo le regole vigenti prima dell'entrata in vigore del D.L. possono chiedere all'Ente di appartenenza la certificazione del diritto di accesso della pensione.

4. Finestra

La finestra di accesso al pensionamento (cosiddetta finestra mobile di 12 mesi) è stata abolita.

5. Pensione di Vecchiaia

Per i dipendenti pubblici dal 01.01.2012 la pensione di vecchiaia si consegnerà con il possesso del requisito anagrafico di 66 anni di età e con un requisito minimo di 20 anni di anzianità contributiva.

Dal 2013 il requisito di 66 anni si incrementerà della speranza di vita (S.V.) accertata dall'ISTAT (in prima attuazione tre mesi già stabiliti dalla Legge n. 122/2010).

Per coloro che sono nel sistema contributivo puro (anzianità contributiva dopo il 01.01.1996) la pensione di vecchiaia può essere conseguita al raggiungimento del requisito anagrafico previsto e a condizione che l'assegno pensionistico mensile sia superiore a 1,5 volte l'assegno sociale.

6. Pensione Anticipata e disincentivo

Dal 01.01.2012 non esisterà più la pensione di anzianità (sistema delle quote) e verrà invece introdotta la pensione anticipata, in anticipo appunto sulla pensione di vecchiaia.

I requisiti contributivi per accedere alla pensione anticipata saranno i seguenti:

Anno	Uomini	Donne
2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013	42 anni e 2 mesi + S.V.	41 anni e 2 mesi + S.V.
Dal 2014	42 anni e 3 mesi + S.V.	41 anni e 3 mesi + S.V.

Se l'accesso alla pensione avverrà prima dei 62 anni d'età il dipendente si vedrà applicata una penalizzazione del 2% sulla quota di trattamento pensionistico relativa alla parte retributiva (ante 2012) per ogni anno d'anticipo rispetto ai 62 anni. In caso di frazione d'anno la riduzione sarà proporzionata al numero di mesi.

Per coloro che sono nel sistema contributivo puro (anzianità contributiva solo dopo il 01.01.1996) la pensione anticipata può essere conseguita al raggiungimento dei 63 anni di età con almeno 20 anni di contribuzione effettivi e a condizione che l'assegno pensionistico mensile sia superiore a 2,8 volte l'assegno sociale.

7. Donne "Optanti"

Il Decreto n. 201/2011 ha mantenuto la possibilità per le donne di accedere alla pensione (di anzianità) al compimento dei 57 anni di età con almeno 35 anni di contributi, optando per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. Tale possibilità, introdotta dall'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2008, rimane in via sperimentale fino al 31.12.2015.

8. Categorie di lavoratori del pubblico impiego salvaguardate

Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze pensionistiche vigenti prima del D.L.n. 201/2011, oltre a coloro che maturano i requisiti entro il 31.12.2011 e alle donne optanti, continuano ad applicarsi anche alle seguenti categorie di lavoratori nel limite di 50.000 beneficiari (limite che include anche i lavoratori del settore privato beneficiari):

- Lavoratori che prima della data del 31.10.2011 sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione;
- Lavoratori che prima della data del 31.10.2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio previsto dall'art. 72, comma 1 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

9. Totalizzazione

Per favorire l'istituto della Totalizzazione, introdotto dall'art. 71 della legge 388/2000, dal 01.01.2012 non è più necessario che il dipendente debba possedere il requisito di almeno tre anni di contribuzione presso ogni gestione previdenziale oggetto di totalizzazione.

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

Gazzetta Ufficiale

Manovra Monti

Il testo definitivo del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" e relativa Relazione Tecnica

Corte dei Conti

Reinternalizzazione di servizi e spesa di personale

La Corte dei Conti Sezione Autonomie, con deliberazione n. 11 del 7.12.2011, rimette alle Sezioni Riunite questione di massima (correlata ad altra già sollevata dalla Sezione Regionale di Controllo Lombardia), a fronte di orientamenti contrastanti; il tema è: *"La reinternalizzazione dei servizi già affidati ad una società in house e il conseguente trasferimento nei ruoli del Comune del personale assunto direttamente dalla società in house, appartenente in larga misura alla categoria dei lavoratori socialmente utili, ancorché non vi sia stato superamento dei vincoli di spesa"*

Art. 9 comma 1 D.L. 78/2010: Direttori Generali/Segretari di Unioni e Dirigenti ex art. 110 TUEL

Su quanto in oggetto e su quesiti del Comune di Mirandola, si pronuncia la Corte dei Conti Sez. Reg.le Emilia Romagna con deliberazione n. 215 del 23.11.2011; i passaggi fondamentali:

Su quanto in oggetto e su quesiti del Comune di Mirandola, si pronuncia la Corte dei Conti Sez. Reg.le Emilia Romagna con deliberazione n. 215 del 23.11.2011; i passaggi fondamentali:

"Il trattamento percepito dal Direttore generale dell'Unione non scelto tra i Segretari dei Comuni ad essa aderenti, bensì reclutato all'esterno mediante contratto a tempo determinato, infatti, non sembra poter rientrare tra le componenti variabili della dinamica retributiva. La previsione, mediante deliberazione della Giunta, di un meccanismo di incremento annuo del compenso, pare infatti precludere la possibilità di considerare gli emolumenti in argomento come derivanti da eventi straordinari"

"La medesima disciplina applicabile al trattamento economico percepito dal Direttore generale dell'Unione, reclutato all'esterno mediante contratto a tempo determinato, s'impone per le indennità ad personam dei dirigenti a tempo determinato, assunti ai sensi dell'art. 110, comma 1 del d.lgs. 267/2000, le quali sono notoriamente caratterizzate da fissità e continuità. Pertanto, la relativa disciplina, di cui al d.l. deve essere ancora una volta ricercata nell'art. 9, comma 1"

"La voluntas legislatoris alla base dell'art. 9 co.1, infatti, sembra quella di 'congelare' il trattamento economico complessivo dei pubblici dipendenti, a prescindere dalla tipologia di contratto sottostante"

Sanzioni per violazioni di norme in materia di sicurezza sul lavoro

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Emilia Romagna, con deliberazione n. 239 del 30.11.2011, ha stabilito che:

"La posizione che emerge è quella del riconoscimento del carattere personale della responsabilità conseguente alle violazioni della normativa concernente la sicurezza nel luogo di lavoro...Pertanto l'ente pubblico, in presenza di una sanzione a carico del datore di lavoro per violazione della normativa sulla sicurezza de qua, non può assumersene l'onere, senza cagionare un danno all'Erario."

"La Sezione ritiene che il Sindaco (nella fattispecie, datore di lavoro) debba essere destinatario dell'eventuale risarcimento che l'ente locale dovesse ottenere dalla società incaricata degli adempimenti previsti dal d.lgs. 81/2008, fino alla concorrenza della somma dallo stesso pagata a titolo di sanzione."

Lo staff leasing è spesa di personale

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Piemonte, con deliberazione n. 263 del 16.11.2011, conferma che gli oneri derivanti da contratti di staff leasing (ovvero somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; ammesso nel settore pubblico solo per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia) costituiscono spesa di personale e non prestazioni di servizi; come tali, sono soggetti alle misure di contenimento stabilite dal legislatore per questo tipo di spese (art. 1 comma 557 L. 296/2006)

Cessazione di posizione organizzativa in ente privo di dirigenza: non è consentito incrementare il fondo risorse decentrate

Affronta la questione la Corte dei Conti Sez. Reg.le Lombardia che, con deliberazione n. 599 del 11.11.2011, conclude:

"Ne consegue che il risparmio di spesa inerente la cessazione della posizione organizzativa nell'anno 2011 non ha riverberato effetti decrementativi sul fondo per la contrattazione decentrata, il cui tetto è fissato per legge all'importo computato sull'anno 2010, senza possibilità di superamento e di incremento a fini compensativi del fondo medesimo..."

OIV o NTV

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Basilicata, con deliberazione n. 96 del 25.11.2011, conferma le interpretazioni consolidate e conclude il suo parere come segue:

".....ritiene la Sezione che non vi è l'obbligo, ma solo la facoltà, del Comune di costituire un Organismo di valutazione indipendente (O.I.V.) strutturato secondo le prescrizioni di cui all'art. 14 del decreto "Brunetta". Tuttavia, pur non operando detta disposizione in via diretta all'interno degli ordinamenti locali perché non espressamente menzionata dall'art. 16 sopra riportato, vi è comunque per il Comune l'obbligo di adeguare la struttura di valutazione esistente almeno ai principi che regolano il sistema di misurazione e valutazione delle performance, secondo il dettato dell'art. 7, D. Lgs. n. 150/2009. Quanto alla composizione dell'organismo, occorre che sia comunque garantita l'indipendenza e la professionalità di chi è chiamato a farne parte. Non si ritiene, infatti, che dalla diversa struttura organizzativa prescelta, se O.I.V. strutturato ex art. 14 decreto "Brunetta", ovvero diverso organismo autonomamente organizzato ex art. 147 TUEL, possa farsi derivare un diverso regime di idoneità e incompatibilità, dal momento che identica è la funzione e la finalità che i predetti organismi devono garantire. Esclusa la possibilità che l'organo di revisione contabile dell'Ente possa assumere altri incarichi (art. 236 TUEL; cfr. C. conti, Sez. Controllo Campania, parere n. 107/2010), la valutazione di idoneità del/dei soggetto/i chiamato/i a farne parte, è questione da risolversi in concreto, sulla quale non può questa Sezione esprimersi. Quanto alla invarianza della spesa, la Sezione si riporta, condividendolo, a quanto sul punto deliberato dalla Sezione regionale di Controllo per il Piemonte, con delibera4/2011/SRCPIE/PAR."

TFR e indennità fine mandato Amministratori

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Piemonte, con deliberazione n. 282 del 07.12.2011 esamina il seguente quesito:

"....corretta interpretazione dell'art. 10 del D.M. n. 119 del 4 aprile 2000 , ai sensi del quale 'a fine mandato, l'indennità dei sindaci e dei presidenti di provincia è integrata con una somma pari ad una indennità mensile spettante per 12 mesi di mandato, proporzionalmente ridotto per periodi inferiori all'anno'. se detta disposizione corrisponda all'adempimento previsto dall'art. 86, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267"

ed esprime il seguente avviso:

- "... trattasi di una fattispecie (quella prevista dall'art. 86 del TUEL) del tutto differente da quella prevista dal D.M. n. 119 del 2000, all'art. 10, ma ancor prima dall'art. 82, comma 8, lettera f) dello stesso TUEL. Se l'una attiene infatti al particolare aspetto della regolamentazione degli oneri spettanti ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto, l'altra, ..., prescrive un adempimento diretto ad integrare, a fine mandato, l'indennità spettante ai sindaci e ai presidenti di provincia, delineando peraltro un ambito di destinatari più circoscritto. Trattasi pertanto di due distinti adempimenti, relativi a diverse finalità."

Spese di missione e progetti UE

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Veneto, con deliberazione n. 392 del 27.10.2011, risponde al seguente quesito del Comune di Verona:

".. applicabilità dell'art. 6 comma 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122 (...) nella parte in cui dispone che le amministrazioni pubbliche devono limitare le spese di missione al 50% di quelle sostenute nel 2009 ... alle spese di realizzazione delle attività previste nei progetti europei relative al viaggio e trasferta del personale comunale coinvolto"

Conclusivamente, la Corte è dell'avviso che:

"... le spese per missioni sostenute nell'ambito della realizzazione di progetti comunitari finanziati dall'Unione Europea vadano escluse dal computo delle spese per missioni dell'Ente soggette, quest'ultime, all'applicazione della disposizione riduttiva di cui all'articolo 6, comma 12, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122"

Economie fondo risorse decentrate

La Corte dei Conti Sez. Reg.le Lombardia, con deliberazione n. 635 del 01.12.2011, conferma i propri orientamenti su quanto in oggetto; distingue inoltre le economie relative all'utilizzo del fondo 2010 da quelle del fondo 2009.

Buoni pasto

Su quanto in oggetto, la Corte dei Conti Sez. Reg.le Lombardia, con deliberazione n. 651 del 12.12.2011, conferma precedenti pronunciamenti.

In conclusione:

"... va affermata l'inclusione del buono pasto nella parte eccedente l'importo di € 5,29 nel trattamento economico complessivo (concetto più ampio di quello di retribuzione) e, conseguentemente, va ribadito il divieto di incremento dello stesso con riferimento all'importo erogato nell'anno 2010. Resta fermo, inoltre, che il buono pasto va incluso per il suo intero ammontare nel computo della spesa di personale ai fini del rispetto dei commi 557 e 562 dell'articolo unico della L. 296/06 inerenti i limiti in tema di spesa di personale negli enti locali"

Personale in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004: spese di missione e di viaggio

Di quanto in oggetto si occupa la Corte dei Conti Sez. Reg.le Abruzzo, con deliberazione n. 376 del 07.11.2011. Sinteticamente evidenzia:

- per le spese di trasferta/missione, l'obbligo di rispetto del vincolo posto dall'art. 6 comma 12 del D.L. 78/2010 (conv. in L. 122/2010)
- per le spese di viaggio e rimborsi chilometrici utilizzo auto propria, il richiamo a quanto previsto nella deliberazione delle SS.RR. 8/2011 e nella circolare RGS n. 36 del 22.10.2010

Utilizzo proventi art. 208 Codice della Strada

Sull'argomento torna la Corte dei Conti Sez. Reg.le Abruzzo, con la deliberazione n. 379 del 15.11.2011. Confermato l'inquadramento nella fattispecie dell'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (e non art. 15 lettera k) oppure art. 14 comma 2 medesimo CCNL, la Sezione ritiene di discostarsi da altri pronunciamenti e prefigura la possibilità motivata di ritenere dette risorse non soggette ai vincoli di cui all'art. 1 comma 557 (o 562) L. 296/2006 e all'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 (conv. in L. 122/2010)

Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL a dipendenti dell'ente di Cat. D

Una ricostruzione particolare della fattispecie in oggetto - quanto a limiti percentuali e modalità di scelta - offerta dalla Corte dei Conti Sez. Reg.le Abruzzo con deliberazione n. 384 del 5.12.2011

Reinternalizzazione di servizi

Altro deferimento alle SS.RR. di questione di massima ad opera della Sezione Autonomie (deliberazione n. 12 del 14.12.2011). Il tema è quello posto dal Comune di Porto Mantovano ovvero se *"alla luce del principio costituzionale sancito dall'art. 97, primo comma della Costituzione, nonché dei principi di economicità, efficacia, efficienza dell'azione amministrativa, l'obiettivo di contenimento della spesa pubblica può essere raggiunto anche disattendendo i vincoli stabiliti dalla normativa in materia di assunzioni e di spesa di personale, qualora la gestione diretta di un servizio con personale dipendente risulti più conveniente di una gestione effettuata mediante affidamento in appalto del servizio stesso"*

Controlli della Corte dei Conti

Con deliberazione n. 61 del 29.11.2011 la Corte dei Conti Sezioni Riunite di controllo approva la "Programmazione dei controlli e delle analisi della Corte dei Conti per l'anno 2012"

Sentenze

Onnicomprensività della retribuzione dei Dirigenti

Anche la Corte dei Conti Sez. Giurisdizionale Campania, con sentenza n. 1396/2011, analizza quanto in oggetto. La fattispecie trattata è relativa a remunerazioni aggiuntive, percepite da Dirigente, per la partecipazione a commissioni e ad altri organi collegiali. Alcuni passaggi della pronuncia, i cui precetti sono estensibili anche agli incaricati di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza:

" la piena conoscenza e la corretta interpretazione delle leggi e delle norme dell'ordinamento sono compiti che rientrano, naturalmente e doverosamente, nella funzione dirigenziale, in quanto costituiscono gli strumenti attraverso i quali essa si dispiega per realizzare gli interessi della collettività amministrata: ciò comporta che di regola nessuna forma di "ignorantia legis" sia ammissibile in capo a chi riveste tale funzione..... la presenza di diverse interpretazioni e/o soluzioni applicative di una norma non costituisce, ex se, circostanza scriminante per l'amministrazione/amministratore che abbia scelto un'opzione meno rigorosa, atteso che – viceversa – il soggetto pubblico, essendo preposto alla cura di interessi non propri, deve "normalmente" orientarsi verso la soluzione che si palesi più strettamente aderente al dettato normativo e, comunque, di maggior tutela di quegli interessi."

"Orbene, posto che la questione giuridica oggetto di contestazione investe il principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale, deve rilevarsi come – alla luce dei summenzionati canoni ermeneutici – non siano fondate le argomentazioni difensive volte a sostenere la legittimità dei compensi percepiti dai convenuti. Con l'art. 24 del d.lgs. n. 165/2001, infatti, il legislatore ha inteso porre una regola di carattere assolutamente generale che fosse congruente con l'avvenuta attribuzione alla fonte negoziale (CCNL) della riserva di disciplina della retribuzione del personale con qualifica dirigenziale, di talché la sua nuova conformazione composita risultasse esaustiva di ogni possibile spettanza connessa all'esercizio delle relative funzioni..... la ratio restrittiva della norma è di immediata percezione, ed altrettanto chiara si presenta la valenza interpretativo/applicativa della stessa...."

"..... un aspetto centrale della riforma della dirigenza (e dei meccanismi retributivi della stessa) ha riguardato il rafforzamento del concetto e del contenuto della funzione, intesa come specifica sfera di attribuzioni e poteri propri del singolo dirigente in relazione al settore di preposizione. Nel descritto quadro normativo, pertanto, non v'è spazio per emolumenti ulteriori se non nei casi espressamente indicati dal contratto collettivo e di ciò si trova conferma nel parere del Consiglio di Stato del 4/05/2005, nel quale il principio di onnicomprensività viene ribadito, declinando le diverse tipologie di incarichi che i dirigenti possono esser chiamati a svolgere "nell'ambito delle loro funzioni proprie" e, quindi, senza dover percepire compensi accessori."

Trasformazione rapporto di lavoro da full time a part time

La Corte di Cassazione Sez. Lavoro, con sentenza del 21.11.2011, n. 24476 affronta la problematica in oggetto; la fattispecie è relativa ad impiego privato, ma offre spunti di riflessione di carattere generale.

Concorsi ed attività della Commissione giudicatrice

Il Consiglio di Stato Sez. VI, con sentenza n. 6494 depositata in data 12.12.2011, riprende i seguenti principi generali che regolano il corretto espletamento delle procedure pubbliche di reclutamento:

- la Commissione non può fissare criteri di valutazione dei titoli dopo che sono noti i nomi dei concorrenti
- la Commissione non può fissare criteri di valutazione nuovi (che, quindi, non siano mera specificazione) rispetto a quelli predefiniti nel bando
- la fissazione a posteriori di sub criteri impedisce ai concorrenti (a domande già presentate) di indicare titoli (ritenuti non valutabili in base al bando)

Circolari e orientamenti applicativi

Trasmissione telematica attestati di malattia

L'INPDAP emana l'informativa n. 5696 del 28.11.2011 ad oggetto "Trasmissione telematica attestati di malattia - Visualizzazione dati identificativi enti datori di lavoro"

Riduzione tariffe INAIL

Con nota prot. n. 8054 del 02.12.2011, l'INAIL fornisce istruzioni in merito a "Riduzione del tasso medio di tariffa ex art. 24 MAT. Trattazione delle istanze ex art. 24"

Le nuove pensioni

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sintetizza le misure sulla previdenza previste nella Manovra Monti nella nota "Le nuove pensioni" del 5.12.2011

Recuperi ICI e mobilità del personale

Con il comunicato del 2.12.2011 il Ministero dell'Interno fornisce chiarimenti agli enti locali in merito ai recuperi riferiti all'ICI D, all'ICI c.d. rurale ed alla mobilità del personale

Conguagli di fine anno

L'INPS emana la circolare n. 155 del 14.12.2011 ad oggetto "Conguaglio di fine anno 2011 dei contributi previdenziali e assistenziali. Aliquote contributive per l'anno 2012"

Doppia annualità di pensione

L'INPDAP, con circolare n. 18 del 5.12.2011, si occupa della doppia annualità di pensione spettante in caso di decesso di vittime del terrorismo, di stragi, della criminalità organizzata, del dovere e del Sindaco vittima di atti criminali nell'ambito dell'espletamento della relativa funzione

Tasso Ufficiale di Riferimento

L'INPS pubblica la circolare n. 158 del 16.12.2011 ad oggetto "Variazione del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) - Variazione dell'interesse di dilazione, di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali"

Segretari Comunali e Provinciali

L'ex AGES pubblica, in data 30.11.2011, risposte ad alcuni quesiti inerenti il trattamento economico e giuridico dei Segretari Comunali e Provinciali.

Varie

Elezioni RSU

Il 14.12.2011 ARAN e Confederazioni Sindacali hanno siglato l'accordo per il rinnovo delle RSU; le elezioni si terranno il 5-7 marzo 2012

Legge di stabilità 2012 e riduzione della spesa per lavoro flessibile

Altra nota dell'ANCI ad oggetto "Il contenimento delle spese di personale flessibile nelle amministrazioni locali", anche con particolare riferimento ai servizi scolastici ed educativi.

Cariche onorifiche

L'ANCI formula una nota ad oggetto "Indirizzo interpretativo relativo all'art. 23, comma 22, del decreto legge n. 201 del 2011. La norma non trova applicazione alle forme di decentramento dei Comuni e delle città metropolitane".

La norma oggetto di interpretazione recita: *"La titolarità di qualsiasi carica, ufficio o organo di natura elettiva di un ente territoriale non previsto dalla Costituzione è a titolo esclusivamente onorifico e non può essere fonte di alcuna forma di remunerazione, indennità o gettone di presenza"*.

Bilanci di previsione 2012

L'ANCI chiede al Ministero dell'Interno la proroga al 31 maggio 2012 del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione 2012

Emendamenti Manovra Monti

L'ANCI formula proposte di emendamenti al D.L. 201/2011 (Manovra Monti)

Misurazione e valutazione della performance

La CIVIT pubblica i seguenti documenti:

- Analisi dei sistemi di misurazione e valutazione della performance
- Ricognizione delle problematiche relative alla valutazione della performance individuale - Ministeri
- Ricognizione delle problematiche relative alla valutazione della performance individuale - Enti pubblici nazionali

Gestioni associate piccoli Comuni

L'ANCI elabora una proposta/schema di atto convenzionale per la gestione associata delle funzioni comunali

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.

QUANTO PESA?

di Mauro Rossi

È giunta in redazione una interessante proposta di deliberazione in materia assunzioni del personale. La riproponiamo di seguito.

N.B. non è un modello operativo. :-)

LA GIUNTA COMUNALE

Viste le norme contorte su pesi e valutazioni di merito;

Viste le norme relative alle assunzioni art. 110 comma 1, che limitano al 18% dei responsabili le relative assunzioni (ma quando sapremo se siamo virtuosi o meno);

Considerato che per l'ente scrivente questo limite è pari a 1,26 unità (7 x 18%);

Considerato che in base a verifiche effettuate presso la pesa comunale i due da assumere sono "pesi" piuma e non arrivano al "peso" del ragioniere comunale

DELIBERA

...

Io la vedo così...

Continua la nuova sezione di Personale News. È lo spazio aperto a chi vuole condividere opinioni e commenti. Eventuali contributi, che saranno valutati di volta in volta dalla redazione, possono essere inviati a: info@personalenews.it

LETTERINA DI NATALE 2011

di Augusto Ruggia

Caro Babbo Natale,

Premesso:

- che siamo un gruppo di dipendenti di diversi enti locali tuoi simpatizzanti che vorrebbero chiederti un regalo particolare in occasione della tua festa adesso che l'anno sta per finire;
- che il 2011 è stato particolarmente severo per tutti noi negandoci tante speranze tra le quali, a solo titolo di esempio, il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e con esso il bonus per le eccellenze, il premio annuale per l'innovazione e le selezioni verticali;
- che malgrado ciò, abbiamo continuato a lavorare in silenzio meritandoci però, ne siamo convinti, un giusto premio a fine anno;

Considerato:

- che riteniamo fondamentale l'aumento dell'efficienza e dell'efficacia della Pubblica Amministrazione per il bene della nostra società, in quanto rappresenta qualche punto di PIL e per il nostro bene, perché migliora la qualità della nostra vita;
- che bisogna esperire tutte le possibili iniziative per riuscire nello scopo sopra detto;
- che precedenti e recenti tentativi non hanno prodotto nessun vantaggio in questa direzione. Anzi;

Ritenuto:

- che è anche nostro primario dovere intervenire nel merito con ogni mezzo lecito, compreso lo strumento del regalo di Natale;
- che il regalo suddetto potresti farcelo non tutto insieme ma anche a rate nell'arco del 2012;

Consapevoli del fatto che il presente tentativo rappresenta l'ultima spiaggia dopo quelli praticati negli anni passati e recenti senza successo;

Tutto ciò premesso

TI CHIEDIAMO

- di considerare le premesse parte integrante della presente letterina;
- di regalarci nel 2012 un ente locale più moderno e più amico attraverso tutta una serie di cambiamenti positivi, a cominciare dalle 10 azioni sotto riportate, per realizzare le quali pensiamo che tu dovrai convincere i nostri legislatori:

1. ad eliminare le 20 sezioni regionali delle Corti dei Conti, che ormai giornalmente rilasciano pareri contrastanti gli uni dagli altri (procurandoci, tra l'altro, continui mal di testa) e a lasciarne soltanto una abilitata a dare pareri per tutte le regioni;
2. a considerare la formazione un investimento altamente importante da affiancare costantemente all'intero percorso lavorativo dei dipendenti e non una spesa da ridurre a prescindere. (Come se uno mandasse alla scuola elementare un figlio non facendogli frequentare la seconda e la quarta classe: per risparmiare, appunto);

3. a fare una legge che obbliga chi volesse fare l'amministratore pubblico ad andare a scuola di pubblica amministrazione ottenendo una patente che possa garantirci che il candidato sa almeno la differenza tra deliberazione e determinazione e tra bilancio preventivo e bilancio consuntivo;
4. a riconoscere a noi solo incentivazioni non tradizionali, conseguenti e proporzionali alle iniziative di innovazione intraprese, che avranno permesso all'ente di aumentare le entrate o diminuire le uscite;
5. a non permettere che gli amministratori che avranno contribuito al dissesto di un ente possano poi tranquillamente ricandidarsi in una qualsiasi altra amministrazione pubblica;
6. a costringere gli amministratori a rendere conto del proprio operato attraverso il confronto di pre-determinati valori o rapporti standard (abitanti, imprese industriali, dipendenti/abitanti, numero studenti medi, ecc.) rilevati all'inizio e alla fine del mandato;
7. a pretendere che almeno una volta nella loro vita i sindacati proponcano, in una qualsiasi contrattazione decentrata integrativa, una iniziativa a chiaro carattere meritocratico e senza pensare a difendere sempre e comunque le persone tesserate appartenenti alle loro organizzazioni.
8. a persuadere gli organi politici che il loro compito è di ragionare con una visione strategica e non di occuparsi giornalmente solo della gestione spicciola;
9. a fare leggi di principio e non infarcite di commi e sotto commi;
10. a fare della meritocrazia un valore non negoziabile mai. (Questa è dura...)

Ci rendiamo conto che il compito non è per niente facile ma se non ci riesci tu non sappiamo più a chi santo rivolgerci.

P.S. Per aiutarti nell'impresa e per continuare a migliorare la PA in futuro, perché le nostre amministrazioni non miglioreranno solo con le soluzioni che darai alle 10 azioni elencate, abbiamo deciso di approfondire di più questi ed altri temi attraverso la rivista "Personale News" edita da Publika. Naturalmente per seguirci in questo percorso dovrai fare un abbonamento alla rivista. Se non ce la fai, perché sei arrivato anche tu alla quarta settimana, faremo una colletta.

Buon Natale caro Babbo e felice Anno Nuovo

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.*

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ISTITUTO	Smvp – sistema di misurazione e valutazione della performance – comune di sant'elpidio a mare (fm)
A COSA SERVE	Il sistema è finalizzato a consentire di misurare e valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale dell'amministrazione comunale
FONTE NORMATIVA	Art.7, Decreto legislativo 27.10.2009, n.150
CONTENUTO DELLA NORMA	La norma individua chi svolge la funzione di misurazione e Valutazione della performance e stabilisce i contenuti fondamentali del sistema finalizzato a consentirne l'esercizio
POSSIBILE DISCIPLINA	In allegato
COMPETENZA	La competenza all'adozione è della giunta comunale
AUTORE	Maria Grazia Galgani

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance che presentiamo è nato dopo un'elaborazione che ha richiesto tempo, cura ed attenzione, sempre difficili da trovare fra gli impegni quotidiani che i nostri uffici devono affrontare ma che sono indispensabili per giungere ad un risultato, almeno in partenza, accettabile.

Individuare preventivamente dove si vuole arrivare, impostare la ricerca dei riferimenti e della documentazione utile, organizzare il lavoro fra lo staff interno, sono state le modalità di base che abbiamo scelto di utilizzare.

Arrivati quindi ad un prodotto con una sua fisionomia ed acquisito il parere del Nucleo di Valutazione, abbiamo avviato il percorso per un confronto con gli interessati al Sistema proposto ed ai suoi effetti, per raccoglierne contributi, segnalazioni, rilievi e comunque ogni intervento fosse utile a migliorarne la comprensione e l'efficacia.

Abbiamo coinvolto l'amministrazione, il personale, con o senza responsabilità nell'ambito della valutazione, le rappresentanze sindacali e, attraverso una pubblicazione preventiva della proposta sul sito dell'Ente, la cittadinanza.

L'idea era di approdare ad un testo il più possibile chiaro e condiviso.

Sappiamo infatti che in particolare la valutazione del personale non può prescindere dalla consapevolezza dei metodi impiegati.

Chiusa questa fase di concertazione e consultiva, abbiamo sottoposto il documento finale all'approvazione della Giunta.

Sono state le organizzazioni sindacali ad esprimersi con più forza nella predetta fase, ribadendo, fra l'altro, che fosse evidenziato il rinvio dell'applicazione delle fasce di merito retributive previste dal decreto legislativo n.150/2009 con la modifica recata dal successivo n.141/2011.

Non contenti, con l'idea di favorire l'approccio più corretto al Sistema – che sarà valido dall'anno prossimo - abbiamo organizzato degli incontri informativi/formativi mirati con il personale a diversi livelli.

La reazione dei presenti è stata buona, all'apparenza non si sono manifestati segnali di chiusura preconcepita di fronte alla nuova metodologia valutativa.

Sarà la fase applicativa a darci in ogni caso delle risposte.

Per chiudere, due note tecniche ed un ringraziamento.

Abbiamo seguito, nell'impostare il Sistema, i documenti sulla performance predisposti dalla CIVIT, citandoli in appendice ed aggiungendo un dizionarietto dei termini tecnici usati.

La scelta è dovuta all'opportunità di privilegiare un riferimento di qualità che ci ha consentito anche di adattare il nostro PEG a Piano Performance. Siamo riusciti così ad allineare i contenuti di quest'ultimo a quelli del Sistema per quel che riguarda linee strategiche, obiettivi strategici ed operativi.

I due strumenti potranno quindi essere adoperati in coerenza.

Lo spirito del Sistema e l'idea base che lo informa è che l'apporto di ognuno, fornito con impegno e qualità, è importante perché l'Ente possa raggiungere i risultati prefissati e soprattutto possa raggiungere risultati ancora migliori nel soddisfare le esigenze della collettività.

Una considerazione che non può non essere alla base degli istituti premianti.

Come detto, dobbiamo un ringraziamento, esattamente alla Camera di Commercio di Novara da cui abbiamo attinto gli schemi per le schede riferite alle linee strategiche ed agli obiettivi e che ci ha fornito una consulenza molto amichevole.

Sant'Elpidio a Mare, 16.12.2011,

Maria Grazia Galgani

NEI PROSSIMI NUMERI

- La programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale delle assunzioni
- Le novità della Manovra Monti
- La reinternalizzazione dei servizi
- Costituzione e gestione del fondo dei dirigenti
- I Lavoratori socialmente utili
- Il piano della performance
- Lo stato delle pensioni
- Il regolamento sull'accesso al pubblico impiego
- Analisi dei singoli istituti contrattuali
- Maternità, paternità e congedi parentali
- Il procedimento disciplinare

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:



Personale News

Quindicinale di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di pubblico impiego

Rivista in corso di registrazione presso il Tribunale di Mantova

Direttore responsabile: Marco Paini

Coordinamento 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:

Daniela Baggi, dipendente di ente locale

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.

Andrea Bonato, dipendente di ente locale

Hanno inoltre collaborato a questo numero:

Mario Brignone, dirigente di ente locale

Maria Grazia Galgani, responsabile di ente locale

Augusto Ruggia

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 200,00 iva inclusa - **In promozione a Euro 180,00 iva inclusa fino al 31/12/2011**

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 200 Iva inclusa~~

Prezzo-offerta **fino al 31/12/2011**

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.