



Personale

Dalle interpretazioni alle soluzioni

News

SOMMARIO

Editoriale	2
Amministrazione trasparente. Le norme d'interesse per l'ufficio personale.....	3
Mobilità o graduatoria?	10
Relazione illustrativa e tecnico finanziaria: le nuove tabelle della RGS	16
La stabilizzazione dei precari dopo la legge di stabilità	17
Prosecuzione del servizio di dipendente oltre i limiti di età	21
La neutralità della mobilità	24
News e commenti	26
Lo sblocca pagamenti.....	45
Modulo III della relazione tecnico-Finanziaria	46

Rivista di aggiornamento e formazione professionale in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale di Gianluca Bertagna

Anno 3, numero 8
23 Aprile 2013

www.publika.it

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Trasparenza. Parola d'ordine per i prossimi mesi. Da tenere a braccetto con l'anticorruzione, in un orizzonte fosco e nebbioso. Poi un bivio. Da una parte la scritta: nuovi adempimenti. Dall'altra: opportunità. Non sarebbe male che le strade coincidessero, una volta tanto. L'impressione è però quella che, nuovamente, tutto andrà a finire nell'ennesima burocratizzazione delle attività poste in essere. Certo, il fine giustifica i mezzi. Ma a che prezzo?

Per non perdere la bussola, Mario Ferrari ha approfondito le norme del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 di interesse per l'ufficio personale.

Sono state individuate quattro sotto-sezioni di primo livello: Organizzazione, Personale, Bandi di concorso e *Performance*.

Nel Focus, Livio Boiero, ha affrontato la questione del rapporto esistente tra procedura di mobilità e graduatoria. Si tratta di un riassunto che ricomprende gli ultimi orientamenti giurisprudenziali.

La mobilità e il concetto di "neutralità" sono anche al centro del quesito posto dagli abbonati.

La Ragioneria Generale dello Stato ha diffuso delle modifiche alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria da allegare a ciascun contratto integrativo decentrato. Prendiamo principalmente in considerazione alcuni aspetti del Modulo III, dove è stata introdotta anche una tabella per il confronto dei fondi degli anni 2012 e 2013, ma anche con riferimento al tetto dell'anno 2010.

La legge di stabilità del 2013 ha messo a regime una disposizione sulla stabilizzazione del personale. Roberto Maria Carbonara ne evidenzia caratteristiche e criticità.

Andrea Bonato esamina un altro adempimento da porre in essere: in prossimità del raggiungimento dei 65 anni di età, l'amministrazione deve verificare, anche accedendo alle banche dati di tutti gli enti previdenziali, se i propri dipendenti possiedono complessivamente una anzianità contributiva di almeno 20 anni.

Infine, la presentazione delle Pulci. In questo numero, Silvia Salvai si è sfogata con un commento al decreto legge "sblocca-pagamenti".

Buona lettura a tutti.

Gianluca Bertagna



La Novità

In questa sezione prendiamo in esame la notizia che secondo il comitato di redazione rappresenta la novità più importante degli ultimi quindici giorni.

Si tratta di un primo commento. Potranno intervenire successivamente ulteriori approfondimenti da parte di Personale News.

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE. LE NORME D'INTERESSE PER L'UFFICIO PERSONALE.

di Mario Ferrari

1. Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Come ormai tutti sanno il 5 aprile 2013 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 80 il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

La norma, emanata in attuazione delle disposizioni dell'articolo 1, commi 35 e 36, della legge 6 novembre 2012, n. 190, è entrata in vigore il 20 aprile e ha lo scopo di riordinare quella imponente e disordinata serie di norme che imponevano la pubblicazione di dati, informazioni o documenti sui siti *web* delle pubbliche amministrazioni, ai fini di trasparenza o pubblicità.

Anticipiamo già il fatto che, purtroppo, i tecnici ministeriali non hanno centrato completamente l'obiettivo, essendo rimaste fuori dal riordino alcune disposizioni, che vedremo più avanti.

Su questa norma sono già stati scritti molti commenti e tantissimo si scriverà ancora; non è nostra intenzione andare ad aggiungerci a questa lunga lista di interventi. Intendiamo invece, dopo un breve passaggio su alcune disposizioni generali che riteniamo di particolare interesse, fissare l'obiettivo sulle disposizioni che interessano da vicino la gestione delle risorse umane.

In questo ci aiuta la tabella allegata al decreto che reca l'organizzazione e la gerarchia delle sotto-sezioni di "Amministrazione trasparente"¹.

Commenteremo le sotto-sezioni di primo livello:

- Organizzazione (limitatamente alla parte denominata "Articolazione degli uffici");
- Personale;
- Bandi di concorso;
- Performance.

Questa vuole essere una prima indicazione operativa per agevolare chi si dovrà cimentare con la scelta delle informazioni da pubblicare sulla base delle indicazioni legislative. Ricordiamo in proposito che "*Il Dipartimento della funzione pubblica definisce criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nonché relativamente all'organizzazione della sezione «Amministrazione trasparente»*"² Pertanto, è probabile che in futuro arriveranno delle interpretazioni "ufficiali" su quello che si deve pubblicare e come lo si deve fare.

¹ La tabella "*individua modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente*". Alla sua eventuale modifica si provvede con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l'Agenzia Italia Digitale, la CIVIT e l'ISTAT (art. 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 33/2013).

² Art. 48, comma 1, del d.lgs. 33/2013.

2. Disposizioni generali.

Prima di entrare nell'esame delle singole norme, facciamo una sola considerazione sulla decorrenza dei vari obblighi di pubblicazione. La norma non stabilisce un regime transitorio; quindi, dal 20 aprile dovrebbero essere pubblicate tutte le informazioni richieste dal decreto. Cosa che appare comunque inverosimile data la mole di informazioni, dati e documenti di cui non era, fino ad ora, obbligatoria la pubblicazione (almeno nelle forme richieste dalla norma attuale). Questo fa sì che, in ogni caso, ci si debba attivare per reperire e pubblicare tutte le informazioni con la massima tempestività, anche in ragione delle sanzioni che vengono previste.

Quanto a tutto quello che deve essere pubblicato, visto che la legge non può disporre che per il futuro, riteniamo che debbano essere pubblicati solo dati, informazioni e documenti posteriori al 19 aprile 2013, oppure che a tale data abbiano ancora validità, ancorché anteriori (ad esempio, gli estremi dei provvedimenti di incarico dei dirigenti).

Resta inteso che, ove la pubblicazione fosse obbligatoria anche in forza delle disposizioni previgenti, dovranno restare pubblicati anche dati, informazioni e documenti, precedentemente inseriti nelle sezioni "Operazione Trasparenza" oppure "Trasparenza Valutazione e Merito", anche se antecedenti al 20 aprile.

Tra le norme di interesse generale, che riguardano anche il tema del nostro articolo, abbiamo:

Norma	Contenuto
Art. 4, comma 2. <i>"La pubblicazione nei siti istituzionali, in attuazione del presente decreto, di dati relativi a titolari di organi di indirizzo politico e di uffici o incarichi di diretta collaborazione, nonché a dirigenti titolari degli organi amministrativi è finalizzata alla realizzazione della trasparenza pubblica, che integra una finalità di rilevante interesse pubblico nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali"</i> .	La norma legittima la pubblicazione (diffusione) dei dati personali del personale con particolare riferimento al personale appartenente agli uffici di diretta collaborazione e ai dirigenti, qualificando la finalità di "rilevante interesse pubblico".
Art. 4, comma 5. <i>"Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza..."</i> .	Riguarda la pubblicazione dei dati relativi alla performance. Viene traslato il contenuto dell'art. 19, comma 3-bis del d.lgs. 196/2003, che viene abrogato dall'articolo 53, comma 1, lettera e), del d.lgs. 33/2013.
Art. 5. <i>"1. L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. 2. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente non deve essere motivata, è gratuita ... 3. L'amministrazione, entro trenta giorni, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.... ... 6. La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza, l'obbligo di segnalazione di cui all'articolo 43, comma 5"</i> .	La norma introduce l'accesso civico. In base a tale norma chiunque, senza necessità di motivazione, può chiedere documenti dei quali sia stata omessa la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente". L'amministrazione deve provvedere entro 30 giorni. Il responsabile della trasparenza deve segnalare la richiesta di accesso civico all'ufficio di disciplina, al vertice politico e all'OIV/Nucleo di valutazione per le varie forme di responsabilità previste dalla norma.
Art. 6, comma 1. <i>"Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza"</i> .	Viene sancito il fatto che le informazioni e i documenti pubblicati siano sempre completi e tempestivamente aggiornati.

<i>e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7".</i>	
<p>Art. 7, comma 1. <i>"I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono <u>pubblicati in formato di tipo aperto</u> ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione di-gitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 ...".</i></p>	<p>Viene stabilito che il formato dei documenti, dati e informazioni deve essere di tipo aperto, ai sensi del Codice dell'amministrazione digitale (CAD)³. Secondo l'articolo 68 del CAD, l'Agenzia per l'Italia digitale istituisce ed aggiorna il repertorio dei formati aperti⁴.</p>
<p>Art. 43, comma 5. <i>"In relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità".</i></p>	<p>La norma specifica gli obblighi di segnalazione che incombono sul "Responsabile della trasparenza" relativamente ai casi di inadempimento o di adempimento parziale.</p>
<p>Art. 44. <i>"1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati".</i></p>	<p>La norma fissa i compiti dell'OIV/Nucleo di valutazione e stabilisce che i valutatori (OIV/Nucleo e dirigenti) devono valutare la performance anche sulla base dell'attuazione degli obblighi di trasparenza.</p>
<p>Art. 46, comma 1. <i>"L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".</i></p>	<p>Vengono individuate le sanzioni generali nel caso di inadempimento degli obblighi di pubblicazione. Altre norme introducono sanzioni specifiche per alcuni tipi di pubblicazione.</p>

3. La sotto-sezione "Organizzazione".

In questa sotto-sezione l'unica parte relativa alla gestione delle risorse umane è la sotto-sezione di secondo livello denominata "Articolazione degli uffici", nella quale si deve pubblicare quanto richiesto dall'articolo 13, comma 1, lettere b) e c), del decreto in commento.

Devono essere pubblicati:

- l'articolazione degli uffici;
- le competenze e le risorse a disposizione di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale;
- i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici;
- la illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche.

Riteniamo che debbano essere pubblicate le informazioni sia sulla macro-struttura (cioè le strutture di massima dimensione dell'ente guidate dai soggetti in posizione apicale, siano essi dirigenti o titolari di posizione organizzativa), che sulla micro-struttura. Per quanto attiene le risorse a disposizione riteniamo

³ www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2005-03-07;82!vig=

⁴ Tale repertorio è scaricabile alla pagina: <http://www.digitpa.gov.it/formati-aperti>

che si debba fare riferimento, in particolare, alle risorse umane assegnate (sia come quantità che come suddivisione tra categorie e profili professionali).

Dal punto di vista operativo, la strutturazione della sotto-sezione è strettamente dipendente dal livello di complessità dell'organizzazione dell'ente. È possibile pubblicare una pagina per ogni struttura di massima dimensione ed eventualmente delle sotto-pagine per ogni articolazione della struttura.

4. La sotto-sezione “Personale”.

La sotto-sezione è composta da ben dieci sotto-sezioni di secondo livello, che, in parte, riprendono alcuni degli obblighi di pubblicazione già previsti dall'articolo 11 del d.lgs. 150/2009. Altre, invece, richiedono la pubblicazione di informazioni o documenti nuovi.

Per chiarezza illustriamo i contenuti da inserire nella sotto-sezione in forma di tabella.

Sotto-sezione di 2° livello	Contenuti
Incarichi amministrativi di vertice Art. 15, commi 1 e 2.	Negli enti locali riteniamo che il riferimento sia al Segretario comunale e al Direttore generale (se nominato). Devono essere inseriti: a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico; b) il curriculum vitae in formato europeo; c) i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali (ad esempio gli incarichi in società partecipate); d) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato.
Dirigenti Art. 10, comma 8, lettera d). Art. 15, commi 1 e 2.	Si tratta sia della dirigenza di ruolo che di quella precaria (art. 110, commi 1 e 2, del TUEL). Devono essere inserite le medesime informazioni previste per gli incarichi amministrativi di vertice. Riteniamo che questa disciplina si applichi esclusivamente ai soggetti aventi qualifica dirigenziale; quindi, che ai responsabili degli enti privi di dirigenza si applichino le disposizioni relative ai titolari di posizione organizzativa.
Posizioni organizzative Art. 10, comma 8, lettera d).	Contrariamente a quanto disposto per i dirigenti, deve essere pubblicato il solo <i>curriculum vitae</i> dei titolari di posizione organizzativa.
Dotazione organica Art. 16, commi 1 e 2.	Deve essere pubblicato il conto annuale del personale, certamente non un documento chiarissimo ai fini della trasparenza, ma almeno c'è il pregio che non si debbono produrre documenti <i>ad hoc</i> . Devono essere evidenziati separatamente, i dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali (categorie). In tutti i dati deve essere data rilevanza ai costi del “personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico”. A questo proposito staremo a vedere se lo schema di rilevazione del conto annuale relativo all'anno 2012 sarà modificato rispetto a quello dell'anno precedente.
Personale non a tempo indeterminato Art. 17, commi 1 e 2.	Specularmente a quanto avviene per il personale a tempo indeterminato, di cui alla precedente sotto-sezione, si deve procedere anche con il personale assunto con forme flessibili. In aggiunta, la norma specifica che “La pubblicazione comprende l'elenco dei titolari dei contratti a tempo determinato”. In proposito non è chiaro quali dati dovranno essere inseriti nei suddetti elenchi, ma immaginiamo che ci si possa limitare ai dati identificativi e alla durata del contratto. Non è molto chiaro l'obbligo, imposto dal comma 2, di pubblicare i dati di

	spesa con cadenza trimestrale.
Tassi di assenza Art. 16, comma 3.	Viene disposto che la pubblicazione dei dati relativi ai tassi di assenza del personale, distinti per uffici di livello dirigenziale, avvenga con cadenza trimestrale. Negli enti privi di dirigenti riteniamo che la suddivisione sia per strutture di massima dimensione al cui vertice è posto un titolare di posizione organizzativa.
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti Art. 18, comma 1.	Devono essere pubblicati gli elenchi degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico.
Contrattazione collettiva Art. 21, comma 1.	Nella sotto-sezione devono essere riportati i <i>link</i> alle pagine del sito www.aranagenzia.it nel quale sono riportati i CCNL del comparto Regioni e autonomie locali (che comprende anche quelli dei segretari comunali e provinciali) e dell'Area II della dirigenza.
Contrattazione integrativa Art. 21, comma 2.	Vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dall'organo di revisione, nonché le informazioni trasmesse annualmente nell'ambito del conto annuale del personale (tabella 15 e scheda informativa 2). Le relazioni sono quelle di cui alla circolare della RGS n. 25 del 19 luglio 2012 ⁵ .
OIV Art. 10, comma 8, lettera d).	Sono da pubblicare i nominativi ed i <i>curricula</i> dei componenti dell'organismo indipendente di valutazione (o del nucleo di valutazione per gli enti che hanno mantenuto tale organo).

4. La sotto-sezione “Bandi di concorso”.

Questa sotto-sezione non prevede ulteriori partizioni.

All'articolo 19, comma 1, innanzi tutto viene chiarito che la pubblicazione dei bandi in questa sezione non sostituisce gli altri obblighi di pubblicità legale.

Nella sotto-sezione devono essere pubblicati (e tenuti aggiornati) “*i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione*”. Sicuramente sono inclusi tutti i bandi di concorso per personale a tempo indeterminato e determinato. Considerando che la dicitura è molto generica, probabilmente dovranno essere pubblicate in questa sezione anche le procedure comparative di cui all'articolo 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

La cosa abbastanza curiosa è che, oltre alla pubblicazione dei bandi espletati nell'ultimo triennio, devono essere indicati anche il numero dei dipendenti assunti e delle spese effettuate.

Su quest'ultimo dato non ci sono ulteriori indicazioni, ma riteniamo che ci si riferisca alle spese per:

- pubblicità dei bandi;
- compensi e rimborsi spese ai componenti delle commissioni di concorso;
- affitto di locali per lo svolgimento delle prove;
- servizi prestati da società specializzate;
- ecc.

5. La sotto-sezione “Performance”.

Nella sotto-sezione “Performance” vengono riorganizzate una serie di informazioni e documenti che erano già indicati come da pubblicare ai sensi dell'articolo 11 del d.lgs. 150/2009.

Sotto-sezione di 2° livello	Contenuti
Piano della performance Art. 10, comma 8, lettera b).	Viene riproposto l'adempimento indicato dall'articolo 11, comma 8, lettera b) del d.lgs. 150/2009. Il piano della performance è previsto e disciplinato dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009. Tale norma non è tra quelle che gli

⁵ http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2012/Circolare_del_19_luglio_2012_n_25.html

	<p>enti locali devono applicare in via diretta, nemmeno tra quelle dalle quali devono trarre principi a cui adeguarsi⁶.</p> <p>Si deve ricordare che l'articolo 169, comma 3-bis del TUEL⁷ dispone: <i>“Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione”</i>.</p> <p>Gli enti, pertanto, nel caso non abbiano adottato il piano della performance, dovranno pubblicare lo strumento di programmazione operativa approvato ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del TUEL, qualunque denominazione abbia assunto (PEG, piano degli obiettivi, ecc.).</p>
Relazione sulla performance Art. 10, comma 8, lettera b).	<p>Vale il discorso fatto al punto precedente.</p> <p>In assenza di un separato piano della performance, dovrà essere pubblicato il report o la relazione finale relativa allo strumento di programmazione operativa adottato nell'ente.</p>
Ammontare complessivo dei premi Art. 20, comma 1.	<p>Sono da pubblicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il totale delle somme stanziare per i premi legati alla <i>performance</i> (retribuzione di risultato, produttività, progressioni orizzontali, ecc.⁸); - l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
Dati relativi ai premi Art. 20, comma 2 ⁹ .	<p>In stretta correlazione con i dati di cui al punto precedente, sono da pubblicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale; - i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi (indicando quante unità di personale si sono posizionate nelle diverse fasce di valutazione); - i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti. <p>Come si vede non si tratta di pubblicare i premi conseguiti dal singolo dipendente, ma di dati in forma aggregata. Ad esempio, si potranno evidenziare i premi conseguiti suddividendo il personale in base alla categoria di appartenenza.</p>
Benessere organizzativo Art. 20, comma 3.	<p>Devono essere pubblicati i dati relativi ai risultati delle indagini di benessere organizzativo¹⁰.</p> <p>Riteniamo che la norma non obblighi le amministrazioni a svolgere indagini di benessere organizzativo, ma imponga solamente a quelle che le svolgono di pubblicare i dati.</p>

6. Altre pubblicazioni obbligatorie non previste dal d.lgs. 33/2013.

Come accennavamo al primo paragrafo il decreto legislativo non ha riunito tutte le pubblicazioni già previste da disposizioni normative.

⁶ Si veda in proposito l'articolo 16 del d.lgs. 150/2009.

⁷ Introdotta dall'articolo 3, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213.

⁸ Si vedano gli articoli da 20 a 28 del d.lgs. 150/2009.

⁹ La disposizione unisce quanto previsto in precedenza dall'articolo 11, comma 8, lettera d) del d.lgs. 150/2009 e dall'articolo 5, comma 11-sexies, del d.l. 95/2012, convertito in legge 135/2012.

¹⁰ I modelli per le indagini di benessere organizzativo sono disponibili al link: <http://www.civit.it/?p=7236>.

Quelle escluse dal d.lgs. 33/2013 possono essere pubblicate con le modalità previste dalle precedenti norme, nella sotto-sezione “Altri contenuti” oppure inserendole all’interno di altre sotto-sezioni esistenti (dal tenore dell’allegato al d.lgs. 33/2013 pare che non sia possibile modificare il numero delle sotto-sezioni di 1° e 2° livello).

Nel decreto non è stata ricompresa:

- la pubblicazione del codice disciplinare, prevista dall’articolo 55, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (e dei codici di comportamento);
- la pubblicazione delle spese di rappresentanza, prevista dall’articolo 16, comma 26, del d.l. 138/2011, convertito in legge 148/2011.

Per il codice disciplinare e i codici di comportamento si potrebbe provvedere nella sotto-sezione dedicata agli “atti generali” (art. 12, comma 1, del d.lgs. 33/2013).

Per le spese di rappresentanza nella sotto-sezione “Organi di indirizzo politico-amministrativo” (art. 14 del d.lgs. 33/2013).

Focus

Il Focus è l'articolo trainante di ogni numero della rivista, quello che affronta in maniera approfondita un argomento o istituto e fornisce delle possibili soluzioni concrete.

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

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

MOBILITÀ O GRADUATORIA?

di Livio Boiero

1. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.

1.1 Inquadramento generale.

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti, appartenenti alla stessa categoria professionale, in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono, in ogni caso, rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato, sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

Come detto poc'anzi, giuridicamente si sta parlando di cessione di contratto e non di "assunzione". La conferma la ritroviamo nella sentenza n. 5085 depositata il 12 settembre 2011, dove, il Consiglio di Stato, sezione V, riafferma che la mobilità non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma soltanto la cessione del contratto di lavoro già in essere con l'originaria amministrazione di appartenenza; essa integra una modificazione soggettiva del rapporto di lavoro, con il consenso di tutte le parti e, quindi, una cessione del contratto¹¹.

Sul tema della mobilità tra enti, occorre evidenziare l'attualità della circolare n. 4/2008 del 18 aprile 2008¹² nella quale il Dipartimento della Funzione Pubblica fornisce linee guida ed indirizzi in materia di mobilità ed a cui si rinvia per una disamina più ampia della stessa.

In questa sede, si ritiene di richiamare l'attenzione solamente su alcuni punti essenziali.

Il legislatore, privilegia l'istituto della mobilità tanto sotto l'aspetto ordinamentale, quanto sotto l'aspetto finanziario. Invero, il comma 2-bis dell'articolo 30 del d.lgs. 165/2001 recita: *"Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria"*.

Detto articolo non lascia dubbi circa il fatto che i pubblici concorsi debbano essere preceduti dall'esperimento delle procedure di mobilità.

L'obbligo prescritto attiene tanto agli adempimenti di cui all'art. 34-bis del citato d.lgs. 165/2001, quanto alle procedure di cui all'art. 30, comma 1, dello stesso decreto legislativo che – alla luce delle modifiche intervenute con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 – impone alle amministrazioni l'adozione di appositi bandi di mobilità con l'indicazione dei posti disponibili in dotazione organica che si intendono

¹¹ cfr. Corte di Cassazione SS.UU., 9 settembre 2010, n. 19251.

¹² http://www.funzionepubblica.gov.it/media/340719/circolare_mobilita_4.08.pdf

coprire attraverso il ricorso all'istituto in esame, previa definizione dei requisiti richiesti e dei criteri di scelta su cui si fonderà la valutazione delle candidature pervenute.

La mobilità è uno strumento che non risponde solo all'interesse dell'amministrazione che vi ricorre, ma garantisce una più razionale distribuzione delle risorse tra le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, nonché economie di spesa di personale complessivamente intesa, dal momento che consente una stabilità dei livelli occupazionali nel settore pubblico. L'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 sancisce, poi, il principio generale secondo cui *“Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità”*.

Infine, l'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 (legge finanziaria 2005), nel momento in cui recita che *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”* completa la coerenza del sistema descritto laddove specifica che la mobilità, pur rappresentando sempre uno strumento finanziariamente da privilegiare, si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso non si qualifica come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente. Ne discende che non è computabile come cessazione, sotto l'aspetto finanziario, da parte dell'amministrazione cedente¹³.

1.2. Il concetto di “neutralità della spesa”.

La mobilità, ai fini assunzionali, è considerata “neutra” qualora avviene tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni. Essere “neutra” significa che la stessa non può essere considerata né nel tetto delle cessazioni e neppure in quello delle assunzioni (40% spesa dei cessati per enti soggetti al patto di stabilità e una assunzione per ogni cessazione per enti non soggetti al patto).

Il principio è stato chiarito dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione n. 79/2011/PAR del 3 febbraio 2011¹⁴, come segue:

“In relazione al quesito posto dal Comune di Biassono, alla luce dell'esame coordinato della legislazione vigente e delle pronunce di orientamento generale rese dalle Sezioni riunite della Corte (delibere n. 53/CONTR/PAR e 59/CONTR/PAR), la Sezione afferma:

- *la mobilità, anche intercompartimentale, è ammessa in via di principio, ai sensi dell'art. 1, co. 47, della legge n. 311/2004, tra amministrazioni sottoposte a discipline limitative anche differenziate, in quanto modalità di trasferimento di personale che non dovrebbe generare alcuna variazione nella spesa sia a livello del singolo ente che del complessivo sistema di finanza pubblica locale;*
- *perché possano essere ritenute neutrali (e, quindi, non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, devono intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e rispettare gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;*
- *il divieto di assunzione posto a carico degli enti locali inadempienti alle prescrizioni del patto ovvero nei quali l'incidenza della spesa di personale non sia inferiore al 40% (ora, 50%) del totale delle spese correnti, ex art. 76, commi 4 e 7 del D.L. n. 112/2008, è da intendersi esteso anche alle operazioni di mobilità in entrata;*
- *qualora si verificano tutte le condizioni sopra richiamate i trasferimenti per mobilità possono derogare ai vincoli normativamente previsti (quale, ad esempio, quello disposto per gli enti ‘virtuosi’ nel limite del 20% (ora, 40%) della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente)”*.

¹³ Cfr, tra le altre, Corte dei Conti, SS.RR. n. 59/CONTR/10; Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, n. 373/2012/PAR; Corte dei Conti, sezione regionale Toscana, n. 220/2010/PAR.

¹⁴ <https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=1641-21/02/2011-SRCLOM>

1.3 Il rilascio dell'autorizzazione per la mobilità volontaria.

Sul tema in trattazione, giova richiamare il recente parere n. 10395 del 1° marzo 2013¹⁵ con il quale, il Dipartimento della Funzione Pubblica si è pronunciato sull'esatta attuazione delle procedure di mobilità volontaria, ai sensi del menzionato art. 30 del d.lgs. 165/2001.

Il parere era stato richiesto dall'Università degli Studi di Napoli Federico II in merito all'esatta portata applicativa della citata norma e, in particolare, sulle prerogative datoriali dell'amministrazione di appartenenza del dipendente interessato al trasferimento presso altra amministrazione.

La perplessità dell'ente istante nasceva dalla lettura del comma 1 dell'art. 30, il quale prevede che il trasferimento possa essere disposto a seguito di parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato, il che farebbe supporre che il parere necessario al trasferimento debba essere richiesto solo al dirigente dell'amministrazione destinataria, che andrà ad utilizzare il personale a seguito dell'assegnazione derivante dal trasferimento stesso e non all'amministrazione di provenienza.

A riguardo, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la normativa stabilisce che *“il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato ...”*, ai quali non spetta, dunque, il potere di decidere il trasferimento, la cui titolarità rimane in capo all'amministrazione di provenienza, ma bensì solo la facoltà di esprimere un parere, che assume rilievo qualora sia negativo e venga opposto al dipendente che intende accedere alla mobilità esterna.

Ne consegue che, per la definizione del trasferimento, restano inalterate le potestà delle amministrazioni coinvolte, dal momento che l'istituto della mobilità volontaria si sostanzia, in ogni caso, nella cessione del contratto di lavoro del dipendente; contratto che fa capo all'ente da cui il soggetto dipende e nei cui ruoli è inquadrato.

Pertanto, il trasferimento per mobilità è disposto dal titolare dell'ufficio competente, secondo l'organizzazione definita dalla singola amministrazione, previo parere favorevole dei dirigenti responsabili del servizio e dell'ufficio cui il personale da trasferire è assegnato, nonché previo parere favorevole dei dirigenti responsabili del servizio e dell'ufficio cui il personale da trasferire sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

Alla luce di quanto sin qui detto, la conclusione è stata che *“la necessità dell'assenso da parte dell'amministrazione cedente è un presupposto imprescindibile”*.

2. Durata delle graduatorie dei concorsi.

L'articolo 15, comma 7, del d.p.r. 9 maggio 1994, n. 487 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi), prevede che *“le graduatorie dei vincitori rimangono efficaci per un termine di diciotto mesi dalla data della sopracitata pubblicazione per eventuali coperture di posti per i quali il concorso è stato bandito e che successivamente ed entro tale data dovessero rendersi disponibili”*.

Per gli enti locali, di analogo contenuto, è la disposizione dell'articolo 91, comma 4, del TUEL in forza del quale: *“Le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”*.

Infine, è intervenuto l'articolo 3, comma 87, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 – legge finanziaria 2008 – che ha aggiunto, all'articolo 35 del d.lgs. 165/2001, il comma 5-ter, secondo cui *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali”*.

Ne consegue che, fermo il potere dell'amministrazione di procedere o non procedere alla copertura dei posti, implicito nella locuzione *“per l'eventuale copertura”*, l'unico limite allo scorrimento della graduatoria è che non si tratti di posti di nuova istituzione o trasformazione.

¹⁵ http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1057584/dfp_10395%20_1mar2013.pdf

Ai suddetti principi generali va aggiunto che il legislatore ha la possibilità di prorogare la durata delle graduatorie, fissando una data diversa (come è avvenuto negli ultimi anni)¹⁶.

Infine, il comma 4-bis dell'articolo 14 del d.l. 6 luglio 2012, n. 95 "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario" – comma inserito dalla legge di conversione 7 agosto 2012, n. 135 – prevede, per il triennio 2012/2014, a favore delle amministrazioni pubbliche che non dispongano di proprie graduatorie in corso di validità, la possibilità di effettuare assunzioni utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate¹⁷. Detta assunzione avviene previo consenso del vincitore e l'eventuale rinuncia dell'interessato non determina decadenza del diritto all'assunzione.

3. Rapporto tra l'istituto della mobilità e lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici.

Richiamati i principi generali in materia di mobilità e di durata delle graduatorie, la domanda che sorge spontanea è la seguente: una pubblica amministrazione, con una graduatoria valida, può procedere all'assunzione di una risorsa tramite l'istituto della mobilità?

La questione è stata affrontata dalla giustizia amministrativa da tempo e con pronunce non univoche. Limitandoci al recente 2012, riscontriamo, come segue, un risultato diametralmente opposto.

Nel primo caso, il bando di concorso di un comune laziale per l'assunzione di n. 10 posti di istruttore di vigilanza – categoria C – prevedeva espressamente la possibilità di coprire ulteriori posti vacanti disponibili successivamente attraverso l'utilizzo degli idonei utilmente collocati nella graduatoria.

La graduatoria, con iniziale scadenza al 30 dicembre 2011, era stata prorogata al 31 dicembre 2012, con il decreto-legge c.d. "mille proroghe" del Governo Monti (articolo 1, comma 4, decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216), sicché era vigente alla data di indizione della selezione per mobilità.

Il giudice di *prime cure* aveva deciso che la prevalenza di assunzione mediante scorrimento di graduatoria di concorso vigente è incompatibile con la disposizione di cui al comma 2-bis dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001, inserito a seguito delle modifiche intervenute con il decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito in legge 31 marzo 2005, n. 43 e con la legge 28 novembre 2005, n. 246.

I giudici di Palazzo Spada, in sede di ricorso, non hanno però condiviso l'assunto del T.A.R., annullando, così, la determinazione dirigenziale di indizione del bando di mobilità esterna impugnata di fronte al Tribunale.

Nella sentenza 31 luglio 2012, n. 4329, della sezione V, (in commento), invero, si legge che lo scorrimento delle graduatorie trova causa nell'obiettivo di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali, compresa la procedura di mobilità.

I giudici affermano poi che:

"Seguendo l'interpretazione del TAR, l'amministrazione comunale, invece di attingere, senza costi, dalla graduatoria ancora efficace, dovrebbe gravare il bilancio dei costi di una nuova selezione (l'art. 3, della determinazione dirigenziale impugnata prevede l'istituzione di una commissione esaminatrice costituita in conformità del Regolamento comunale di accesso all'impiego che deve esaminare i curricula e le domande di partecipazione alla selezione).

Tale interpretazione non è convincente né a livello di microeconomia, né di macroeconomia e di finanza pubblica globale (valutazioni adombrate nella sentenza).

La mobilità esterna, come detto, non comporta alcun risparmio di spesa, attesa la maggior spesa per la nuova procedura, mentre sotto gli altri aspetti (migliore razionalità dell'organizzazione pubblica e della funzionalità dei suoi uffici), le due procedure di assunzione si equivalgono, attesa la garanzia di professionalità o già formate in ambito amministrativo per il personale in mobilità o accertata a mezzo regolare concorso per gli idonei.

¹⁶ In ultimo, la legge 24/12/12 n. 228 (legge di stabilità 2013) all'art. 1 comma 388 ha modificato i termini di scadenza dell'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato approvate successivamente al 30/9/2003. Il termine del 30/12/2012 viene ora prorogato al 30/6/2013.

¹⁷ Analoga disposizione è contenuta nell'articolo 3, comma 61, della legge 350/2003, da tempo ritenuta applicabile anche agli enti locali.

Inoltre, l'interpretazione seguita dal TAR, si risolverebbe in una duplicazione di applicazione dell'istituto della mobilità, atteso che l'obbligo di legge, ovvero la preferenza per la mobilità già soddisfatto prima della decisione dell'amministrazione di bandire il concorso, dovrebbe applicarsi anche successivamente, per lo meno in luogo dell'utilizzo della graduatoria, il che non appare conforme alla legge che ha introdotto l'obbligo della mobilità esterna.

In conclusione deve ritenersi che la modalità di assunzione per scorrimento della graduatoria di concorso già espletato è estranea alla fattispecie delineata dal comma 2 bis dell'art. 30".

Di diverso avviso appare, invece, il T.A.R. Puglia (Lecce, sezione II) con la sentenza n. 1419/12, depositata il 31 luglio 2012. In questa fattispecie, il *casus belli* si riferiva ad un concorso pubblico bandito dalla Provincia di Lecce per la copertura di n. 1 posto di dirigente dell'area economico-finanziaria. Con una graduatoria ancora valida, la Provincia sceglieva di coprire il posto vacante di dirigente dei servizi finanziari mediante il ricorso alla mobilità piuttosto che scorrere la graduatoria disponibile di idonei.

Detta procedura di mobilità era stata definitivamente conclusa con la relativa determinazione dirigenziale, con cui era stata approvata la graduatoria finale relativa all'avviso di mobilità e disposta la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale della Provincia.

Il Collegio, dopo aver richiamato l'articolo 30 del d.lgs. 165/2001, ha stabilito che:

"Le disposizioni appena citate evidenziano il chiaro intento del legislatore di accordare all'istituto della mobilità priorità assoluta rispetto all'assunzione di nuovo personale pubblico (anche se alla nuova assunzione si proceda mediante lo scorrimento di graduatorie ancora efficaci), nell'evidente scopo di ottenere un più efficace e razionale utilizzo delle risorse umane esistenti e, quindi, il contenimento della spesa pubblica relativa al personale di tutte le pubbliche Amministrazioni (TAR Puglia – Bari, sez. II, 28 maggio 2008 n. 1307; sulla preferenza da accordare alla mobilità rispetto allo scorrimento di graduatorie ancora efficaci si è pronunciata anche questa Sezione, cfr. sent. n.12 del 5.1.2008 e n. 2406 del 29.9.2008).

Secondo una parte della giurisprudenza amministrativa (T.A.R. Lombardia – Milano, n. 2250/2011, cit.), la preferenza normativa accordata all'istituto della mobilità comporta l'inesistenza di un obbligo di motivazione in capo alla P.A. in merito alla scelta di immettere in ruolo dipendenti provenienti da altre Amministrazioni piuttosto che procedere al reclutamento di nuovo personale, anche mediante scorrimento di una graduatoria ancora valida, con la conseguenza che, in tal caso, sono inapplicabili i principi enunciati dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato nella pronuncia n. 14 del 28 luglio 2011.

Tenuto conto delle considerazioni che precedono, quindi, la scelta della Provincia di Lecce di preferire l'istituto della mobilità volontaria per la copertura del posto vacante di Dirigente dei Servizi Finanziari non può essere censurata e si rivela immune dai vizi dedotti dal ricorrente".

4. Dove si trova quindi la soluzione?

A sommo parere di chi scrive la soluzione si trova nella sentenza del Consiglio di Stato prima richiamata.

Infatti, nella stessa, si legge: *"Quanto esposto sulla priorità della modalità di assunzione per scorrimento della graduatoria, comporta quale corollario la necessità della motivazione, ove l'amministrazione decida di non utilizzare il metodo dello scorrimento o altro metodo di assunzione (cfr., Cons. Stato, ad. plen. n. 14 del 2011; sez. V, n. 1395 del 2011; sez. III, n. 6507 del 2011).*

Nel caso in esame manca qualunque motivazione nella determina di indizione della selezione per mobilità esterna impugnata, né può ritenersi la motivazione implicita nel richiamo dell'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, atteso che, come già detto, tale norma non si riferisce alle procedure di scorrimento di graduatoria".

È pertanto indispensabile, come sempre d'altronde, che ogni atto amministrativo comportante l'una o l'altra scelta sia adeguatamente motivato.

Per ipotizzare un caso concreto, se l'assunzione di una figura presso l'ente richiede una certa professionalità o l'aver espletato dei corsi per poter esercitare appieno tutte le funzioni, risulterà opportuno tentare la relativa ricerca con un avviso di mobilità giustificando adeguatamente tale scelta. Si pensi, a titolo di esempio, all'assunzione di un agente di polizia locale.

In alcune Regioni (ad esempio il Piemonte) un agente di polizia municipale, una volta assunto, prima di essere impiegato su strada, deve superare un corso regionale della durata di circa due mesi. È

comprensibile, quindi ed in casi del genere, che una pubblica amministrazione, preferisca ricercare personale che abbia già superato il corso ed acquisito la giusta preparazione per affrontare, con serenità, i quotidiani problemi che troverà sul territorio.

Peraltro, detta conclusione, trova conforto nella decisione n. 1889, depositata in data 20 febbraio 2013, del T.A.R. Lazio, sezione II. Il giudice amministrativo, dopo aver ricostruito il quadro normativo ed interpretativo riguardo alla validità e al scorrimento delle graduatorie concorsuali, richiamando i principi contenuti nella sentenza del Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, 28 luglio 2011, n. 14, si è così espresso: *“Ne consegue che sul piano dell’ordinamento positivo, si è ormai realizzata la sostanziale inversione del rapporto tra l’opzione per un nuovo concorso e la decisione di scorrimento della graduatoria preesistente ed efficace. Quest’ultima modalità di reclutamento rappresenta ormai la regola generale, mentre l’indizione del nuovo concorso costituisce l’eccezione e richiede un’apposita e approfondita motivazione, che dia conto del sacrificio imposto ai concorrenti idonei e delle preminenti esigenze di interesse pubblico”*

Si ribadisce: l’importante è motivare *ad abundantiam* la scelta fatta.

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.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA: LE NUOVE TABELLE DELLA RGS

di Gianluca Bertagna

Dovremo abituarci: gli schemi per la compilazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria da allegare alla contrattazione integrativa decentrata, saranno un vero e proprio cantiere aperto.

Sono passati pochi mesi dalla diffusione della circolare n. 25/2012¹⁸ e la Ragioneria Generale dello Stato ha già ritenuto di integrare i modelli approvati precedentemente.

Nello specifico non si tratta di modifiche sostanziali, ma riteniamo giusto fermarci brevemente sulle nuove indicazioni, con una premessa: non è necessario che gli enti che hanno già predisposto (e pubblicato) le relazioni sugli schemi precedenti, compilino nuovamente i documenti.

Il riassunto di tutta la normativa si rinviene a questo link: <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/>. Nella sezione "Note applicative" è possibile scaricare il Modulo III, che costituisce la principale novità della "versione al 28 febbraio".

Lo schema, adattato alla specifica realtà degli enti locali, lo abbiamo riportato nella parte finale della rivista. Di seguito alcune considerazioni.

Il Modulo III è catalogato come: esemplificazione di "Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente".

Si tratta in concreto di una tabella che riepilogativa, molto simile alla tabella 15 del conto annuale per contenuto, ma disposta su colonne per permettere un confronto con quanto fatto rispetto al fondo dell'anno precedente.

Non manca il riferimento all'anno 2010, che viene indicato "per memoria".

È evidente che la finalità è quella della verifica del rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010: contenimento del salario accessorio rispetto al tetto dell'anno 2010 e riduzione proporzionale dell'aggregato sulla base della cessazione dei dipendenti.

La tabella fa riferimento a diverse voci che vengono inserite tra le risorse stabili o le risorse variabili a secondo della specifica caratteristica. Lo schema ipotizza anche alcuni incrementi con riferimento ad alcuni comparti. È evidente che ciascun ente potrà indicare eventuali elementi mancanti per il comparto di riferimento.

Dalla tabella appare chiaramente che non vi sono voci di parte stabile che possono essere escluse dall'applicazione dell'art. 9 comma 2-bis.

La parte variabile è invece suddivisa tra voci incluse nel tetto del 2010 e voci escluse.

Ripetiamo: la tabella non indica tutte le voci utilizzabili da ciascun comparto, ma solamente alcune a titolo esemplificativo.

Tra le voci escluse, sottolineiamo, che la Ragioneria Generale dello Stato ricomprende anche le economie del fondo dell'anno precedente e il risparmio del fondo dello straordinario.

La parte delle decurtazioni si divide:

- decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9, comma 2-bis, prima parte, d.l. 78/2010);
- decurtazione per decurtazione¹⁹ proporzionale (art. 9 comma 2-bis, seconda parte, d.l. 78/2010).

¹⁸ http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2012/Circolare_del_19_luglio_2012_n_25.html

¹⁹ Forse era meglio usare il termine "riduzione"?

Ricordiamo che, come affermato dalla circolare n. 16/2012 della RGS²⁰, le riduzioni sono da fare in questo ordine, quindi:

- prima è necessario verificare il rispetto delle risorse accessorie rispetto al 2010;
- poi è necessario ridurre l'aggregato sulla base della presenza del personale in servizio.

Per chi è abituato a compilare la tabella 15 del Conto annuale non ci sono problemi di sorta neppure sulla predisposizione della parte di uscita del fondo prevista nei nuovi schemi.

La principale suddivisione è tra:

- destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa
- destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa

ed è una terminologia ormai in uso da qualche anno.

Si tratta, ricordiamo ancora una volta, di esemplificazioni: ciascun ente, di ciascun comparto, dovrà dare conto dell'effettiva propria situazione.

Rimandiamo alla sezione "Modelli operativi" per la visione del nuovo schema proposto. Alleghiamo invece alla rivista la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria adeguate con gli ultimi aggiornamenti.

LA STABILIZZAZIONE DEI PRECARI DOPO LA LEGGE DI STABILITÀ

di Roberto Maria Carbonara

1. I contenuti della recente normativa.

Le pubbliche amministrazioni (enti locali compresi) possono inserire nei propri ruoli organici (a tempo indeterminato) le seguenti tipologie di personale:

- titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, che abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione di riferimento;
- collaboratori coordinati e continuativi, che abbiano maturato almeno tre anni di collaborazione coordinata e continuativa presso l'amministrazione di riferimento.

Siffatta possibilità è esperibile, purché concorrano (cumulativamente) le seguenti condizioni:

- 1) inserimento della possibilità d'assunzione nella programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- 2) rispetto di un tetto di spesa specifico, pari al 50% della capacità assunzionale dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni limitative;
- 3) preventivo esperimento di procedura selettiva dei migliori, a mezzo di concorso pubblico.

Le prescrizioni di cui ai punti nn. 1 e 2 non attengono ad una prospettiva meramente contabile, ma dimostrano come si sia in presenza di assunzioni di ruolo "*sine die*", a tutti gli effetti.

La dimensione cinicamente selettiva di cui al punto n. 3), risulta, comunque, attenuata da una riserva massima del 40% dei posti, a favore dei lavoratori a tempo determinato, che trasmuta in titoli di punteggio e peculiare caratterizzazione delle prove d'esame per i collaboratori.

Più precisamente, i collaboratori si avvantaggiano sugli altri concorrenti, sia grazie al computo della pregressa esperienza lavorativa sul punteggio complessivo di concorso sia grazie all'impostazione tecnica delle prove d'esame, da assemblarsi consentendo loro di dispiegare alla massima potenza le professionalità acquisite sul campo.

Il concorso funge, oltre che da filtro "moderato" delle attitudini, anche da riferimento temporale.

²⁰ http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2012/Circolare_del_2_maggio_2012_n_16.html

I tre anni di esperienza – presupposto imprescindibile della valorizzazione in argomento – vanno, infatti, maturati entro la data di pubblicazione del bando preordinato alla consolidazione²¹.

Trattasi, ad ogni modo, di una disciplina eccezionale, di strettissima applicazione, non suscettibile di estensione analogica su fattispecie “pseudo/similari”, assolutamente non abilitata a sconvolgere i cardini della materia, costituiti dall’obbligo di reclutamento del personale mediante concorso pubblico e dall’obbligo, ricadente su tutte le amministrazioni, di contribuzione al contenimento della spesa pubblica attraverso la contrazione delle assunzioni. Tuttavia, siffatta specialità, consente talora di avvalersi di “una marcia in più” rispetto agli istituti ordinari, in qualche modo “zavorrati” dai principi “cardine”. Si cerca di dimostrare questo singolare equilibrio con le argomentazioni dei paragrafi che seguono.

2. Facoltà e non obbligo.

Innanzitutto, va ribadito come il percorso di stabilizzazione dei lavoratori precari rappresenti un’opportunità, ma non un obbligo per le amministrazioni interessate dal “fenomeno”.

A riscontro di tale assetto facoltativo può evocarsi, non solo il chiaro tenore letterale delle disposizioni in analisi (laddove si afferma che le pubbliche amministrazioni “... possono avviare procedure di reclutamento ... possono procedere alla stabilizzazione del personale ...”), ma anche la subordinazione dell’ “originale” fattispecie assuntiva ad una serie di requisiti/presupposto connotati da un certo grado di aleatorietà (rispetto dei vincoli di finanza pubblica, *in primis*: patto di stabilità, ed ulteriormente, sostenibilità finanziaria della spesa *tout court* sul medio/lungo periodo, nella prospettiva della salvaguardia degli equilibri di bilancio; sussistenza di posti disponibili in organico, la cui copertura va discrezionalmente programmata nella sede propria, ecc.).

In definitiva, l’attivazione delle procedure di stabilizzazione del personale precario, non può affatto considerarsi quale effetto automatico delle disposizioni di legge che (meramente) la configurano, senza imporla²².

3. Le procedure preliminari.

Zoomando sulla dimensione “specialistica” della fattispecie in esame, va evidenziato come, in chiave di “alleggerimento” da strutturali “zavorre” – (forse) limitative della libertà di scelta dei candidati maggiormente capaci – sia possibile prescindere, nella fase reclutativa concernente i lavoratori a tempo determinato, dalla preventiva attivazione delle procedure di mobilità volontaria tra enti pubblici, ordinariamente imposta dall’art. 30 del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, a fronte della “ratio” di seguito sintetizzata.

Le procedure di stabilizzazione sono legislativamente concepite da norme successive e di pari livello rispetto al citato art. 30; conseguentemente, risultano abilitate, a fronte del brocardo interpretativo “*lex specialis posterior derogat legi generali priori*”, a derogare alla propedeuticità dell’esperimento del tentativo di mobilità volontaria tra pubbliche amministrazioni, riguardo alle nuove assunzioni²³.

Il ragionamento, come prefigurato, va parcellizzato: non si presta ad estendersi alla stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi, in mancanza di posti appositamente “riservati”.

²¹ La disciplina assestata della possibilità di stabilizzazione dei precari risulta dal comma 3-bis dell’art. 35 del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, introdotto dalla legge di stabilità per l’esercizio 2013, in chiave di sviluppo e registrazione della configurazione “*in nuce*” di cui all’art. 1, comma 558, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per l’esercizio 2007).

²² TAR Puglia-Lecce, sentenza 14 marzo 2013, n. 587.

²³ Tale posizione è sostenuta dal Dipartimento della funzione pubblica; dalla V^a sezione del Consiglio di Stato, in sede cautelare, con ordinanze nn. 582/2009, 811/2009, 476/2010, 614/2010, 2025/2010; dalla III^a sezione del Consiglio di Stato, in sede di giudizio di merito, con sentenza n. 1637 del 25 marzo 2013.

4. La tassatività delle fattispecie.

Come anticipato ai paragrafi che precedono, l'eccezionalità dell'istituto non è tutta "rose e fiori". La norma circoscrive rigorosamente gli ambiti applicativi dei percorsi stabilizzativi e non si presta al salvataggio di situazioni "altre, ma non troppo", sicuramente socialmente meritevoli.

La conseguenza immediata e diretta della tassatività delle situazioni precarie tutelabili, è data dall'impossibilità di "consolidazione" dei rapporti relativi a lavori socialmente utili, con conseguente esclusione dei lavoratori socialmente utili dalle selezioni stabilizzatorie, cui eventualmente si fossero iscritti. Tali rapporti, infatti, non sono qualificabili come rapporti d'impiego, nemmeno a tempo determinato, dato che:

- scaturiscono da esigenze di protezione sociale e tutela esistenziale;
- non comportano la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

A ciò si aggiungono ulteriori caratteri ostativi, del tutto estranei alla dimensione di professionalità imprescindibile per la stabilizzazione, quali:

- l'occupazione per un tetto massimo di ore mensili;
- il compenso orario uguale per tutti (non implementabile su basi di complessità mansionaria) e, quindi, non remunerativo e non sinallagmatico (bensì meramente sostitutivo dell'indennità di disoccupazione), peraltro versato dallo Stato e non dal concreto gestore del rapporto – la pubblica amministrazione di riferimento che, conseguentemente, non si atteggia appieno a vero e proprio datore di lavoro;
- la limitazione delle assicurazioni obbligatorie solo a quelle contro gli infortuni e le malattie professionali.

Analoghi ragionamenti preclusivi possono essere sviluppati per le consulenze ascrivibili al campo di applicazione dell'IVA, riguardo al trattamento fiscale dei compensi, fatta salva, ovviamente, la possibilità di riconfigurazione "coatta" del rapporto in termini di collaborazione coordinata e continuativa.

In definitiva, in materia di percorso di stabilizzazione del personale precario, la relativa normativa, in quanto dettata in parziale deroga al principio costituzionale del pubblico concorso per accedere ai pubblici uffici, deve considerarsi di stretta interpretazione ed applicazione, né può essere movimentata sulla scorta di significati impliciti od inespressi. Occorre, quindi, restare rigidamente ancorati al tenore letterale delle parole costituenti l'esplicita disciplina della fattispecie ed ai circostanziati significati discendenti dalla loro connessione²⁴.

5. L'effettività della selezione/concorso.

A completamento dei ragionamenti sopra esposti, va sottolineato come il concorso pubblico di stabilizzazione dei precari non possa dispiegarsi "all'acqua di rose".

La stabilizzazione del personale precario, comportando uno stabile inserimento dei lavoratori nei ruoli delle amministrazioni, esige la materializzazione di congrue procedure selettive, tese ad accertare l'adeguatezza del personale reclutando alle funzioni da assolvere, con esclusione di qualsiasi "automatismo" nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato; ovverosia, deve essere effettuata, in sede d'esame, un'effettiva comparazione fra concorrenti, con finalità di selezione, evitando dimensioni bonarie da "mera formalità".

Siffatta impostazione meritocratica, d'altronde, è costituzionalmente imposta dagli artt. 51 e 97 della Costituzione, secondo cui tutti i cittadini accedono ai pubblici uffici in condizioni di eguaglianza sostanziale, mediante concorso, con salvezza delle eccezioni stabilite dalla legge. In particolare, le deroghe alla concorsualità sono consentite soltanto qualora ricorrano esigenze particolari e sia adeguatamente garantita la professionalità dei prescelti. Ebbene, l'aver prestato attività a tempo determinato con la pubblica amministrazione, assume sicuramente rilievo "particolare", nell'accezione qui rilevante, pur tuttavia *pro quota*, non esaustivo, ponendosi "a metà del guado".

Si è reso, in concreto, necessario mediare tra:

- 1) oggettivo svantaggio da lavoro flessibile, ricaduto sui lavoratori;

²⁴ Questa impostazione è rinvenibile in Consiglio di Stato, sezione III, sentenza 11 dicembre 2012, n. 6341; ma anche nella sentenza del TAR Lecce, citata in precedente nota 2.

- 2) patrimonio di professionalità ed esperienze conseguito sul campo dai lavoratori, evidentemente non disprezzabile dalla pubblica amministrazione;
- 3) esigenze di certezze "costituzionalmente orientate", in tema di eguaglianza sostanziale e scelta dei migliori.

Ed il legislatore ordinario ha trovato l'esito di tale mediazione (il punto di "compromesso") negli assetti appena illustrati, ovvero: corsia preferenziale sì, ma non a discapito delle finanze pubbliche e soprattutto del riscontro sulla persistenza delle capacità professionali, che "*medio tempore*" potrebbero anche essersi disperse.

Insomma, la deroga praticata ha dovuto essere parziale²⁵.

²⁵ La posizione meritocratica dell'effettività del concorso, è sviluppata in Corte dei Conti, sezioni riunite per la Regione siciliana, con la deliberazione n. 5/2013/PAR del 16 gennaio 2013.

Previdenza e fisco

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

PROSECUZIONE DEL SERVIZIO DI DIPENDENTE OLTRE I LIMITI DI ETÀ

Un nuovo adempimento per l'ufficio del personale

di Andrea Bonato

1. Premessa.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 15888 del 4 aprile 2013,²⁶ specifica che, in prossimità del raggiungimento dei 65 anni di età, l'Amministrazione deve verificare, anche accedendo alle banche dati di tutti gli enti previdenziali, se i propri dipendenti possiedono complessivamente un'anzianità contributiva di almeno 20 anni.

Dopo le norme in materia pensionistica, introdotte dalla riforma Monti-Fornero,²⁷ che fissano anche nuovi requisiti per la Pensione di Vecchiaia²⁸, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con propria circolare n. 2 dell'8 marzo 2012, è intervenuto sui limiti d'età per la permanenza in servizio e sul trattenimento in servizio e risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Con particolare riferimento ai limiti di età, la circolare esplicita che:

- il principio di stimolo al prolungamento della permanenza in servizio, fino al 70° anno di età, non riguarda il pubblico impiego;
- i dipendenti pubblici rimangono vincolati ai limiti fissati dalla normativa generale del 65° anno di età ;
- l'ente deve collocare a riposo, al compimento dei 65 anni (salvo eventuali trattenimenti in servizio), coloro che, nel 2011, erano già in possesso di un requisito a pensione;
- i dipendenti che, nell'anno 2012, compiono i 66 anni di età, rimangono soggetti alla previgente normativa, avendo maturato i 65 anni di età già nel 2011;
- per i dipendenti che hanno maturato il diritto a pensione, diverso dalla pensione di vecchiaia, l'età ordinamentale è un limite non superabile (salvo eventuale trattenimento in servizio o attesa dell'apertura della finestra).

Inoltre, la Funzione Pubblica precisa che *"in linea con i principi enunciati dalla Corte costituzionale, rimane salvo anche dopo la recente riforma che, in caso di domanda, l'amministrazione è tenuta a disporre il trattenimento in servizio per quei dipendenti che non hanno ancora raggiunto il requisito di contribuzione minimo per la maturazione del diritto a pensione (Corte costituzionale, n. 282 del 1991, nella quale si afferma che: "Il principio (...) secondo cui non può essere preclusa, senza violare l'art. 38, secondo comma della Costituzione, la possibilità per il personale (...) che al compimento del sessantacinquesimo anno - quale che sia la data di assunzione - non abbia ancora maturato il diritto a pensione, di derogare a tale limite per il collocamento a riposo, al solo scopo di completare il periodo minimo di servizio richiesto dalla legge per il conseguimento di tale diritto, non può che avere (...) valenza generale."*

²⁶ http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1063682/asp_6_palermo.pdf

²⁷ D.l. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

²⁸ 65 anni di età fino al 31 dicembre 2011, 66 anni di età nel 2012, 66 anni e 3 mesi di età nel triennio 2013-2015

2. Nota del Dipartimento Funzione Pubblica del 4 aprile 2013.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, risponde all'Azienda sanitaria provinciale di Palermo, in merito alla possibilità di trattenere in servizio un dipendente nel caso in cui, al raggiungimento del limite di età ordinamentale, non abbia raggiunto una minima contribuzione utile al pensionamento.

La Funzione Pubblica precisa che tale possibilità deve essere *“valutata alla luce della situazione contributiva complessiva del dipendente”* e specifica due fattispecie:

- 1) il dipendente che al compimento del limite di età anagrafica, non possiede il minimo contributivo per la pensione di vecchiaia nell'Amministrazione di appartenenza ma, sommando tutte i servizi prestati, anche in altre casse previdenziali (sia come dipendente pubblico/privato che come autonomo), raggiunge il requisito minimo di 20 anni di contribuzione;
- 2) il dipendente che al compimento del limite di età anagrafica, non possiede il minimo contributivo per la pensione di vecchiaia.

Alla luce di quanto sopra, in prossimità del raggiungimento del limite d'età anagrafica ordinamentale, l'amministrazione dovrà procedere alla verifica dell'anzianità contributiva del lavoratore, anche consultando tutte le casse previdenziali.

Nel primo caso, qualora venga raggiunto il requisito minimo di 20 anni di contribuzione complessiva, il lavoratore potrà riunire le contribuzioni effettuando la ricongiunzione²⁹, la totalizzazione³⁰ o il cumulo³¹ dei diversi periodi.

In conseguenza di ciò, l'amministrazione, anche in presenza di inerzia del lavoratore, dovrà comunque provvedere al suo collocamento a riposo al compimento del 65 anni di età anagrafica, se entro il 31 dicembre 2011 l'interessato ha già maturato un diritto a pensione³². Diversamente, qualora alla predetta data non sia stato raggiunto un qualsiasi diritto a pensione, l'amministrazione *“accompagnerà”* il dipendente fino al raggiungimento del nuovo requisito anagrafico, previsto dal d.l. 201/2011.

Si sottolinea che, se il dipendente sceglie l'istituto della totalizzazione, la decorrenza del trattamento pensionistico si realizzerà dopo diciotto mesi. Pertanto, l'amministrazione dovrà mantenere in servizio il dipendente sino a tale termine.

Nel secondo caso, invece, l'amministrazione dovrà verificare se, proseguendo il rapporto di lavoro con il dipendente senza superare in ogni caso il limite di 70 anni di età anagrafica, l'interessato raggiungerà il requisito contributivo minimo di venti anni complessivi.

Solo nel caso in cui si verifichi questa possibilità, l'amministrazione potrà consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Diversamente, dovrà disporre il collocamento a riposo al compimento del 65° anno di età, senza tenere in considerazione gli adeguamenti alle speranze di vita. La cessazione dovrà, pertanto, tassativamente avvenire il primo giorno del mese successivo all'evento.

Resta confermata, comunque, la possibilità per il dipendente di manifestare l'interesse al *“trattenimento in servizio oltre i limiti di età”*, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 503/1992.

In merito al trattenimento in servizio recentemente, il Consiglio di Stato, sezione VI, con sentenza n. 1672 depositata il 26 marzo 2013, ha compiuto un esame dell'istituto a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 72 d.l. 112/2008.

Si riporta la sintesi³³ che Monica Catellani del comitato di redazione di Personale News ha realizzato in merito alla sentenza:

- *“la norma si propone di risolvere la questione del bilanciamento fra l'interesse privato al trattenimento in servizio e l'interesse pubblico alla salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, con l'evidente finalità di contenimento dei costi di personale;*
- *la permanenza in servizio non è più un diritto soggettivo dell'interessato, ma solo una sua richiesta che l'ente/datore di lavoro, valuta discrezionalmente e che può accogliere solo in presenza di specifici presupposti individuati dalla norma ovvero le predette "esigenze organizzative e funzionali" e "la particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficientamento dei servizi";*

²⁹ Art. 2 legge 7 febbraio 1979, n. 29.

³⁰ Decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42.

³¹ Art. 1, commi 238-248, della legge n. 24 dicembre 2012, n. 228.

³² Ad esempio dipendente che al 31 dicembre 2011 raggiunge quota 96 (pensione di anzianità), oppure dipendente donna che al 31 dicembre 2011 aveva compiuto il 61° anno di età.

³³ Catellani Monica, *“News e commenti - Trattenimento in servizio”*, Personale News, n. 7/2013, p.38.

- il trattenimento in servizio ha ora assunto il carattere di eccezionalità e, come tale, risulta legittimo solo se accuratamente motivato in ragione dei presupposti appena citati; quindi, con un onere motivazionale a carico dell'amministrazione particolarmente rafforzato;
 - di contro, costituisce situazione ordinaria l'estinzione del rapporto lavorativo per raggiungimento dei limiti di età; a ciò consegue un onere motivazionale limitato all'insussistenza di particolari esigenze organizzative e funzionali e l'esonero da esternazioni speciali circa la particolare esperienza professionale dell'interessato.
-

Quesiti e risposte

In questa rubrica, riportiamo le risposte della redazione di Personale News ai quesiti che ci hanno posto gli abbonati allo specifico servizio.

LA NEUTRALITÀ DELLA MOBILITÀ

a cura della Redazione

In qualità di ente abbonato al vostro servizio “tutte le news via email + servizio quesiti”, si sottopone alla Vostra cortese attenzione la seguente richiesta di parere.

Potreste spiegare il concetto di “neutralità” della mobilità? Grazie

RISPOSTA

La questione posta riguarda il corretto inquadramento della mobilità in entrata, rispetto alle possibilità assunzionali dell'amministrazione.

Verifiche preliminari

Prima di capire se la mobilità corrisponda ad una nuova assunzione e quindi rientri nel concetto di “turn-over” del 40% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente, sono necessarie alcune verifiche.

Infatti, anche la mobilità in entrata, è possibile solo se sono rispettate le seguenti disposizioni:

- art. 1, commi 557 e 557-bis, legge 296/2006: riduzione della spesa complessiva del personale (determinata secondo la circolare 9/2006) rispetto al corrispondente ammontare dell'anno precedente;
- art. 76, comma 7, d.l. 112/2008: incidenza della spesa del personale (determinata secondo la deliberazione n. 27/CONTR/11 della Corte dei Conti, Sezioni Riunite³⁴) non pari o superiore al 50% del totale delle spese correnti; nella spesa del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del d.l. 98/2011 vanno ricomprese anche le spese di personale relative a società a partecipazione pubblica totale o di controllo con determinati requisiti, indicati nel medesimo articolo di legge (ai fini del relativo calcolo, occorre fare riferimento alla deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie n. 14/AUT/2011/QMIG del 28 dicembre 2011³⁵);
- art. 7, comma 2, lettera d), d.lgs. 149/2011: rispetto del patto di stabilità dell'anno precedente (e secondo alcune sezioni regionali della Corte dei Conti, anche in via previsionale per l'anno di “assunzione”).

La questione

Come noto, per gli enti soggetti a patto di stabilità, le assunzioni di personale (per assunzione si dovrebbe intendere come accesso dall'esterno della pubblica amministrazione, tipo concorso pubblico) possono avvenire, ai sensi dell'art. 76, comma 7, d.l. 112/2008, nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (personale a tempo indeterminato).

Ma la mobilità, ai fini assunzionali, continua ad essere “neutra” qualora avvenga tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni. Il concetto di “neutralità” va inteso nel senso che la stessa non può essere

³⁴ http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sezioni_riunite/sezioni_riunite_in_sede_di_controllo/2011/delibera_27_2011_contr.pdf

³⁵ <https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=6392-28/12/2011-SEZAUT>

considerata né nel tetto delle cessazioni e neppure in quello delle assunzioni (40% spesa dei cessati per enti soggetti a patto e una assunzione per ogni cessazione per enti non soggetti a patto).

E questo non è un parere, ma il contenuto dell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n.311 (legge finanziaria 2005).

La questione è stata, a parere di chi scrive, ben riassunta dalla Sezione regionale della Lombardia della Corte dei conti nella deliberazione n. 79/2011/PAR del 14 febbraio 2011³⁶:

Viene affermato nel documento:

“Conclusivamente:

- *la mobilità, anche intercompartimentale, è ammessa in via di principio, ai sensi dell'art. 1, co. 47, della legge 311/2004, tra amministrazioni sottoposte a discipline limitative anche differenziate, in quanto modalità di trasferimento di personale che non dovrebbe generare alcuna variazione nella spesa sia a livello del singolo ente che del complessivo sistema di finanza pubblica locale;*
- *perché possano essere ritenute neutrali (e, quindi, non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, devono intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e rispettare gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;*
- *il divieto di assunzione posto a carico degli enti locali inadempienti alle prescrizioni del patto ovvero nei quali l'incidenza sulla spesa di personale non sia inferiore al 50% del totale delle spese correnti, ex art. 76, commi 4 e 7 del d.l. n. 112/2008, è da intendersi esteso anche alle operazioni di mobilità in entrata;*
- *... qualora si verificano tutte le condizioni sopra richiamate i trasferimenti per mobilità non rientrano nei vincoli normativamente previsti in materia (quale, ad esempio, quello disposto per gli enti “virtuosi” nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente).”.*

L'orientamento del legislatore e degli interventi delle Sezioni della Corte dei conti si ritengono ormai chiari e consolidati.

Va rilevato, infine, che, la mobilità in uscita, non potrà mai essere considerata cessazione al fine del calcolo delle “spese delle cessazioni dell'anno precedente” su cui calcolare il 40% di capacità assunzionale. Lo ha stabilito l'art. 14, comma 7, del d.l. 95/2012: “*le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over*”.

³⁶ <https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=1641-21/02/2011-SRCL0M>

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.

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

NEWS E COMMENTI

di Monica Catellani

Gazzetta Ufficiale

Riordino pubblicità e trasparenza

Sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 80 del 5 aprile 2013, è pubblicato il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Corte dei Conti

Nomina illegittima del Direttore generale e danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Lombardia, con le sentenze nn. 88/2013 e 89/2013 (medesimo *thema decidendum*) depositate in data 5 aprile 2013, condanna al risarcimento del danno erariale i Sindaci ed il Segretario comunale per illegittimi incarichi di Direttore generale (riferiti al medesimo Segretario), conferiti in enti di piccole dimensioni (poco più di 1.000 abitanti, con meno di 10 unità di personale), in misura corrispondente ai compensi aggiuntivi a tale titolo erogati.

I giudici contabili motivano come segue la decisione:

- in concreto è stata esercitata in modo ingiustificato la facoltà prevista dall'articolo 108, comma 4, del TUEL che consentiva, nei comuni con meno di 15.000 abitanti, di attribuire al Segretario comunale le funzioni di Direttore generale, con il riconoscimento della relativa indennità;
- i giudici contabili possono e devono verificare la compatibilità delle scelte amministrative con i fini dell'ente pubblico sotto il profilo del corretto esercizio della discrezionalità; pertanto, è possibile il sindacato delle stesse in presenza di atti *contra legem*, palesemente illegittimi o altamente diseconomici;
- la condotta dei convenuti è stata ritenuta contraria ai precetti costituzionali di buon andamento ed imparzialità (art. 97 Costituzione) nonché in violazione dei criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza che devono orientare l'azione amministrativa (art. 1, comma 1, legge 241/1990, testo vigente e art. 7, comma 1, lettera a della legge 69/2009);
- le succitate ridotte dimensioni degli enti, evidenziano comportamenti in dispregio delle più elementari regole di prudenza e di buona amministrazione, avendo anche concordato un compenso spropositato rispetto alla limitatissime strutture organizzative;
- l'esercizio di funzioni gestionali da parte del Segretario (una delle motivazioni addotte dai convenuti a giustificazione dell'operato) sarebbero state comunque attribuibili per legge (senza necessità di nomina a Direttore generale) e non avrebbero comportato alcun onere aggiuntivo per i comuni che avrebbero, così, speso la stessa somma dovuta ad ipotetici responsabili di servizio.

Limite al lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, d.l. 78/2010

La Corte dei Conti, sezione regionale Umbria, con la deliberazione n. 41/2013/PAR del 20 marzo 2013, si occupa ancora di diverse fattispecie per analizzare se debbano essere o meno comprese nel conteggio del limite del ricorso a forme di lavoro flessibili, come previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Analizza le casistiche sottoriportate con i correlati avvisi:

- l'utilizzo di personale in convenzione ex art. 30 TUEL non configura una ipotesi di assunzione e non può essere considerata come una forma di lavoro flessibile riconducibile a quelle previste dalla norma in esame;
- le spese per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e quelle per il personale in convenzione ex art. 14 CCNL 21 gennaio 2004, configurano prestazioni lavorative svolte da personale di altro ente (in forza di convenzione, comando o altre figure analoghe) e vanno in ogni caso computate nella spesa di personale; conseguentemente, soggiacciono alle limitazioni stabilite dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- le spese per incarichi ex art. 110, comma 1, TUEL per posizioni organizzative (non dirigenziali), si ritengono escluse dal precitato comma 28, in analogia a quanto disposto (per le qualifiche dirigenziali, reclutate ex art. 19, comma 6-quater, del d.lgs. 165/2001 in combinato disposto con l'art. 110, comma 1, TUEL) dalla sezione delle Autonomie con delibera n. 12/2012;
- complessivamente, la sezione accede alle soluzioni interpretative (in termini di adeguamento per gli enti di minori dimensioni) offerte dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 11 del 17 aprile 2012.

Calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente

La Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 193/2013/PAR del 4 aprile 2013, risponde al Comune di Molinella che chiede se la spesa sostenuta per incentivare il proprio personale, in relazione alle attività di potenziamento delle verifiche e dei controlli sull'attività edilizia finanziata con parte dei proventi derivanti dal pagamento di sanzioni pecuniarie (quota parte del contributo di costruzione) come previsto dalla legge regionale 23/2004, possa essere esclusa dalla spesa di personale da considerare per il calcolo previsto dall'art. 76, comma 7, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008.

Le conclusioni della sezione sono le seguenti:

"... ritiene ... che la tipologia di spesa per il personale (incentivi per il potenziamento della vigilanza e controllo sull'attività edilizia previsti dall'art. 2, comma 7, l.r. 23/2004) indicata dal Comune istante nella richiesta di parere non possa essere esclusa dal relativo aggregato ai fini della verifica del rispetto dell'incidenza sulla spesa corrente ex art. 76, comma 7, d.l. 112/2008 e s.m.i."

Come ripetutamente affermato dalla Corte, per il vincolo strutturale in contesto, l'aggregato "spesa di personale" deve essere considerato nel suo complesso, al lordo di tutte le voci escluse ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

Rimborso spese legali ai dipendenti

La Corte dei Conti, sezione regionale Abruzzo, con la deliberazione n. 13/2013/PAR del 5 aprile 2013, risponde al Comune di Pescara che chiede in merito al *"... rimborso delle spese legali avanzato ai sensi dell'articolo 28 del CCNL del 14 settembre 2000 da dipendenti comunali non apicali, inquadrati con profili professionali tecnici, amministrativi o contabili e con funzioni di responsabili del procedimento. In particolare sarebbe incerta l'attribuzione del rimborso ove i procedimenti penali avviati nei confronti dei suddetti dipendenti per reati contro la Pubblica Amministrazione si siano conclusi con l'archiviazione da parte del Giudice dell'Udienza Preliminare ai sensi dell'articolo 409 c.p.p. in quanto, a fronte dell'accertamento dell'illegittimità dell'atto, si ravvisi l'assenza dell'elemento psicologico"*.

La sezione, inquadrata la disposizione contrattuale, rammenta che:

"La Cassazione, proprio con riferimento all'ipotesi di archiviazione del procedimento penale nei confronti di un dipendente di una pubblica amministrazione ha superato la (restrittiva) interpretazione pregressa, secondo cui il diritto al rimborso delle spese legali sarebbe dovuto esclusivamente a fronte di una pronuncia nel merito. Il provvedimento di archiviazione adottato dal GUP, in quanto inidoneo a costituire giudicato, non sostanzierebbe un accertamento definitivo in merito all'assenza di responsabilità del dipendente. La Cassazione ha precisato che il diritto del dipendente al rimborso delle spese legali"

presuppone l'assenza di un conflitto di interesse con l'Amministrazione, che deve essere accertata in base ad una valutazione complessiva fondata sul provvedimento giudiziario con cui si è concluso il giudizio promosso nei confronti del dipendente, al fine di stabilire se con esso sia stato escluso ogni profilo di responsabilità del dipendente' (Cassazione Sez. Lavoro, sentenza 19 novembre 2007, n. 23904). In virtù di siffatta ricostruzione, costituisce compito dell'Amministrazione verificare, caso per caso, l'esistenza dei presupposti sopra enunciati per riconoscere il rimborso delle spese legali ai dipendenti la cui posizione sia stata archiviata in sede penale. La circostanza che i dipendenti di cui trattasi non assumano una funzione apicale, talché la condotta dei medesimi si sarebbe limitata - come specificato dall'Amministrazione - a 'relazionare sull'istanza ed a sottoporla alla valutazione del superiore gerarchico il quale emana il provvedimento finale', sottende l'assenza di qualsiasi apporto volitivo rispetto all'adozione dell'atto ritenuto illegittimo da parte del Giudice dell'Udienza Preliminare. Tale sindacato, tuttavia, non può essere approfondito in questa sede, in quanto estraneo alle competenze di questa Sezione regionale in sede consultiva. In ogni caso resta fermo che qualora l'Amministrazione intenda riconoscere il rimborso delle spese legali ciò dovrebbe essere circoscritto entro il limite di quanto strettamente necessario e previo parere della competente avvocatura".

Decurtazione della retribuzione del Segretario per malattia

La Corte dei Conti, sezione regionale Abruzzo, con la deliberazione n. 14/2013/PAR del 5 aprile 2013, risponde al Comune di Luco dei Marsi che chiede in merito alla *"... disciplina da applicare in caso di malattia del Segretario comunale che percepisce anche l'indennità di direzione generale, in considerazione della circostanza che l'articolo 37 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001 non contempla fra le componenti della retribuzione dei segretari comunali e provinciali l'indennità di direzione generale. Ove si ritenesse di non dover applicare la disciplina prevista nel CCNL per le assenze per malattia, il Sindaco ... chiede alla Corte dei conti di pronunciarsi in merito alla applicabilità della disciplina introdotta dall'articolo 71 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 secondo cui per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale"*.

La sezione:

- esamina le previsioni del riferito art. 37 CCNL Segretari comunali e provinciali e riscontra che l'indennità di direzione non è ricompresa nella struttura della retribuzione;
- deduce che, in caso di malattia (ai sensi dell'art. 23, comma 6, lettera a del medesimo CCNL) la retribuzione dovuta non concerne le attribuzioni riconosciute in ragione dell'incarico di direttore generale;
- ricorda che la Corte dei Conti ha ritenuto che il compenso in questione è da ritenere soggetto alle previsioni dell'art. 6, comma 3, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, in quanto eventuale ed estraneo alla retribuzione contrattuale;
- ritiene, pertanto, si debba applicare integralmente la disciplina introdotta dall'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008;
- evidenzia che la suddetta decurtazione è stata riconosciuta applicabile anche agli incarichi di livello dirigenziale, come da parere del Dipartimento della Funzione Pubblica - UPPA - 30 gennaio 2009;
- deduce, conseguentemente, che la disciplina del citato art. 71 deve ritenersi pienamente applicabile rispetto all'indennità prevista per l'affidamento dell'incarico di Direttore generale;
- data la riferita presenza di contenzioso, rimette all'ente ogni decisione in ordine all'interpretazione ed applicazione in concreto di quanto rappresentato nell'avviso espresso.

Rimborso spese legali ai dipendenti

Sempre in tema, si esprime ancora la Corte dei Conti, sezione regionale Abruzzo, con la deliberazione n. 15/2013/PAR del 5 aprile 2013, per precisare che:

"... costituisce compito dell'Amministrazione verificare, caso per caso, l'esistenza dei presupposti sopra enunciati per riconoscere il rimborso delle spese legali al dipendente assolto perché il fatto non sussiste".

I presupposti cui fa riferimento sono quelli indicati dall'art. 28 del CCNL 14 settembre 2000; sinteticamente:

- esistenza di esigenze di tutela di interessi e di diritti facenti capo all'ente pubblico;

- assenza di dolo e colpa grave in capo al dipendente sottoposto a giudizio;
- stretta inerenza del procedimento giudiziario a fatti verificatisi nell'esercizio ed a causa della funzione esercitata o dell'ufficio rivestito dal dipendente pubblico, quindi riconducibili al rapporto di servizio e perciò imputabili direttamente all'amministrazione;
- assenza di conflitto di interesse tra il dipendente e l'ente di appartenenza che permette di procedere alla nomina del difensore legale di comune accordo tra le parti;
- per la scelta del difensore, in ogni caso, l'ente deve preliminarmente esprimere il proprio gradimento.

Violazione patto di stabilità ed impiego di personale

La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la deliberazione n. 55/PAR/2013 del 14 marzo 2013, risponde al Comune di Supersano che, avendo violato il patto di stabilità negli esercizi precedenti, chiede se sia possibile procedere all'incremento orario di un rapporto di lavoro a tempo parziale nonché l'utilizzo di personale di altri enti ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 22 gennaio 2004, anche riguardo alla inclusione o meno delle relative spese nei vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Per il primo aspetto, la sezione si allinea agli avvisi già espressi da altre (Emilia-Romagna, deliberazione n. 8/PAR/2012; Lombardia, deliberazione n. 462/2012/PAR; Toscana, deliberazione n. 198/2011) e, conclusivamente, ritiene che:

- solo la trasformazione del contratto da *part time* a *full time* deve essere considerata nuova assunzione e, quindi, ipotesi che non sarebbe percorribile per l'ente che ha violato il patto di stabilità;
- diversamente, il mero incremento dell'orario di lavoro, non comporta trasformazione del rapporto e, quindi, non si debbono ritenere applicabili le disposizioni sui vincoli alle assunzioni;
- in ogni caso, detto incremento deve avvenire nel pieno rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa complessiva per il personale (articolo 1, comma 557, legge 296/2006 e art. 76, comma 7, d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008 per l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente) e che tale incremento non deve condurre a forme elusive della normativa vigente.

Riguardo al secondo aspetto, evidenzia quanto segue:

- *"... la fattispecie contemplata dall'art. 14 del CCNL 22/01/2004 non determina l'instaurarsi di un nuovo rapporto di lavoro poiché prevede l'utilizzazione dello stesso lavoratore da parte di due enti locali con distribuzione tra gli stessi dell'unico orario lavorativo e la titolarità del rapporto rimane in capo esclusivamente all'ente di appartenenza";*
- *"Questa sezione, in occasione di analogo quesito, ha già posto in rilievo che il campo di applicazione del predetto art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 deve, invece, intendersi riferito alle sole 'convenzioni' stipulate in occasione del conferimento di incarichi finalizzati all'instaurazione di nuovi rapporti a tempo determinato con le amministrazioni pubbliche che determinano, a livello aggregato, un incremento della spesa del personale (Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, deliberazione n. 99/PAR/2012 depositata in data 19/10/2012)";*
- *"... risulta possibile avvalersi del lavoro del personale utilizzato a tempo parziale in convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, poiché tale istituto non è assimilabile alle 'convenzioni' gestite in forma associata menzionate dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ma è finalizzato a tutelare un interesse dell'ente distaccante, che deve prestare il proprio consenso e resta titolare del rapporto lavorativo ed in genere dei correlati oneri (Sezione Regionale di Controllo per il Lazio, deliberazione n. 33/PAR/2012 depositata il 7/06/2012)".*

Legge regionale Sicilia n. 7/1992: incarichi conferiti dal Sindaco

La Corte dei Conti, sezioni riunite per la Regione siciliana in sede consultiva, con la deliberazione n. 19/2013/SS.RR./PAR del 2 aprile 2013, su richiesta del Comune di Palermo, si occupa di quanto previsto dall'articolo 14 della legge regionale siciliana 26 agosto 1992, n. 7 ovvero della possibilità, per il Sindaco, di conferire - per l'espletamento di attività connesse con le materie di sua competenza - ad esperti estranei all'amministrazione, incarichi a tempo determinato con la precisazione che gli stessi non costituiscono rapporti di pubblico impiego.

A fronte del quesito posto, le sezioni riunite formulano le seguenti conclusioni:

“... in conformità, peraltro, alle considerazioni espresse nei pareri n. 72 del 2011 e 95 del 2012, ribadiscono che anche i compensi degli esperti del sindaco (previsti dal citato art. 14) debbono essere ricompresi nell’obiettivo di riduzione e nel limite massimo consentito per la tipologia di spesa di cui all’art. 6, comma 7, del D.L. n. 78 del 2010 convertito in legge n. 122 del 2010”.

Oneri previdenziali ed assicurativi dovuti dall'ente per gli amministratori

La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la deliberazione n. 57/PAR/2013 del 27 marzo 2013, si occupa della corretta interpretazione dell’art. 86 del TUEL che prevede oneri a carico dell’amministrazione locale per il versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi per i propri amministratori.

Precisato che i criteri di determinazione delle quote forfettarie (comma 2, art. 86) sono stati stabiliti con decreto del Ministero dell’Interno di concerto con i Ministeri del Lavoro e del Tesoro n. 15478 del 25 maggio 2001 e che le istruzioni relative alle modalità operative per detti versamento sono state precisate con circolari INPS n. 205 del 21 novembre 2001 e n. 8 dell’8 gennaio 2002, la sezione (stanti i quesiti posti) esprime i seguenti avvisi:

“L’interpretazione letterale dell’art. 86, comma 2 TUEL consente di affermare che il versamento dei contributi forfetari è dovuto esclusivamente in favore degli amministratori indicati al comma 1 dell’art. 86 cit. che erano iscritti o che continuano ad essere iscritti alla gestione di appartenenza durante lo svolgimento del mandato, qualora persistano i presupposti di legge. Il dato testuale, infatti, prende in considerazione l’amministratore che ‘era iscritto o continua ad essere iscritto alla data dell’incarico’. Ne consegue che la disposizione trova applicazione nella limitata ipotesi in cui l’amministratore era già iscritto ad una forma pensionistica prima dell’inizio del mandato elettorale. La ratio della norma è quella di garantire che lo svolgimento del mandato elettorale non incida negativamente sulla posizione contributiva e previdenziale di chi è chiamato a rivestire la carica di amministratore analogamente a quanto previsto dal comma 1 per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato collocati in aspettativa senza assegni. Pertanto, se all’inizio del mandato l’amministratore non era già iscritto ad alcuna Cassa previdenziale, l’obbligo del comune di procedere ai versamenti forfetari in misura minima non trova applicazione: in questo caso, infatti, non si pone alcun problema di tutela della posizione contributiva dell’amministratore”.

Incrementi del fondo risorse decentrate per attività previste dal piano sociale di zona e limiti imposti dall’art. 9, comma 2-bis, d.l. 78/2010

La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la deliberazione n. 59/PAR/2013 del 27 marzo 2013 esclude la possibilità di considerare in deroga al vincolo/limite di spesa imposto dall’art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) i compensi incentivanti che l’ente riconosca al personale impiegato nella attività previste dal piano sociale di zona, per le seguenti motivazioni:

- l’attuale assetto ordinamentale e di riparto delle competenze amministrative tra i diversi livelli di governo (art. 118 Costituzione) assegna, chiaramente, ai comuni le funzioni nel campo sociale;
- non si rinviene alcuna norma di legge in base alla quale una specifica quota delle risorse destinate alla realizzazione dei piani sociali di zona debba essere destinata all’incentivazione o al finanziamento di particolari istituti contrattuali per il personale addetto a queste attività;
- le argomentazioni di cui sopra, portano ad escludere l’applicabilità dell’articolo 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1° aprile 1999, a giustificare possibili incrementi del fondo risorse decentrate;
- pertanto, la corresponsione di salario accessorio (sia parte fissa che quota variabile) ai dipendenti in questione può avvenire solo nell’ambito delle disponibilità complessive del fondo e senza apportarvi incrementi in deroga ai limiti imposti dall’art. 9, comma 2-bis, d.l. 78/2010.

Scorrimento di graduatorie per progressione verticale (procedura concorsuale interna)

La Corte dei Conti, sezione regionale Campania, con la deliberazione n. 137/2013 del 10 aprile 2013, esamina l’attuale possibilità per un ente di coprire una posizione dotazionale mediante scorrimento di una graduatoria, formata nel 2006, per progressioni verticali.

La sezione analizza l’istituto espunto dall’ordinamento e sostituito (con decorrenza dal 1° gennaio 2010, come da deliberazione della sezione Autonomie) dalle previsioni dell’articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 (riformulato dall’art. 62 del d.lgs. 150/2009), le caratteristiche che presentava, anche riguardo alla validità temporale delle relative graduatorie nonché la compatibilità con il quadro normativo vigente.

Perviene, infine, alle seguenti conclusioni:

“Il margine di discrezionalità che l’Amministrazione può utilizzare in proposito successivamente alla data del 31 dicembre 2009 non può infatti estendersi sino a consentire - mediante il c.d. scorrimento di graduatoria - l’accesso a posti di pianta organica dell’Ente mediante progressione verticale di quei dipendenti che, ancorché inclusi in precedenti graduatorie ancora efficaci all’epoca dell’eventuale attivazione di una nuova procedura di copertura dei posti (e in disparte la pur assorbente necessità di esperire comunque per le progressioni tra aree una pubblica procedura concorsuale in conformità alle previsioni del novellato art. 52 del d.lgs. n° 165 del 2001), siano tuttavia privi dei più elevati requisiti selettivi richiesti dalla normativa vigente per l’accesso dall’esterno ai posti che l’Amministrazione intende ricoprire, fermi ovviamente restando tutti gli altri vincoli e le limitazioni di legge in materia di assunzioni e di spesa per il personale nel rispetto del patto di stabilità, ove richiesto (cfr. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Toscana, delib. n° 105 e n° 106 del 4 ottobre 2010)”.

Enti soggetti al patto di stabilità dal 2013 e facoltà assunzionali

La Corte dei Conti, sezione regionale Campania, con la deliberazione n. 140/2013 del 10 aprile 2013, riguardo agli enti soggetti al patto di stabilità con decorrenza dal 2013, che abbiano avviato procedure di reclutamento entro il 31 dicembre 2012 ed ancora da concludere, conferma gli orientamenti espressi da altre sezioni, distinguendo tra:

- l’assoggettamento al patto di stabilità che, avendo decorrenza dal 1° gennaio 2013, potrà determinare, in caso di violazione, l’applicazione delle prescritte sanzioni (tra le quali il divieto assoluto di assunzione) solo a decorrere dal 2014;
- la limitazione delle assunzioni per *turn over* in ragione del 40% della spesa per cessazioni intervenute nell’anno precedente (ex art. 76, comma 7, d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008) che, invece, è operativo già dal 1° gennaio 2013, in quanto funzionale ad assicurare all’ente un contenimento complessivo della spesa di personale in misura pari almeno al 60% delle economie di spesa conseguibili in base all’effettivo avvicendamento dei dipendenti.

Da ultimo, richiama la questione di massima sollevata dalla sezione di controllo per la Basilicata (deliberazione n. 51/2013/PAR) per la necessità di chiarimenti in ordine alla definizione dell’aggregato “spesa di personale” da riportare alla spesa corrente, in base al precitato art. 76, comma 7, d.l. 112/2008, la cui soluzione potrebbe apportare ulteriori elementi di chiarificazione al quadro generale illustrato.

Incentivi per gli atti di pianificazione

Su quanto in oggetto, ulteriori conferme del consolidato orientamento dei giudici contabili, proviene dalla Corte dei Conti, sezione regionale Campania che, con la deliberazione n. 141/2013 del 10 aprile 2013 afferma:

- *“La tassatività della normativa de qua e le ulteriori considerazioni di ordine sistematico e storico già esposte, inducono a ritenere che l’ambito di applicazione del citato art. 92 (d.lgs. 163/2006), ivi compreso il comma 6 (e quindi con riferimento anche alla più generale attività di pianificazione), è esclusivamente limitato all’attività progettuale e tecnico-amministrative ad essa connesse, di opere e lavori pubblici, senza possibilità di estendere analogicamente tale disciplina ad altre tipologie di prestazioni”;*
- *“Il Collegio osserva che potrebbe comunque competere alla fonte regolamentare prevista dall’art. 92 commi 5 e 6 del D.Lgs. n. 163/2006, definire l’esatta portata ermeneutica del concetto di ‘atto di pianificazione comunque denominato’, anche prevedendo un’elencazione delle fattispecie di riferimento, che comunque tengano conto dell’alveo interpretativo elaborato dalla giurisprudenza contabile”;*
- *“... le risorse incentivanti destinate a remunerare prestazioni professionali per la progettazione di opere pubbliche e per la redazione di atti di pianificazione devono ritenersi escluse dall’ambito applicativo dell’art. 9 comma 2 bis della l. n. 122/2010”.*

Incentivi per gli atti di pianificazione

Sempre conferme su quanto in oggetto dalla Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia che, con la deliberazione n. 104/2013/PAR del 25 marzo 2013, esamina la possibilità di incentivare, ex art. 92,

comma 6, del d.lgs. 163/2006, le attività del personale incaricato della completa redazione del piano del governo del territorio previsto dalla legge regionale n. 12/2005 ed, in conclusione, afferma:

“... ciò che rileva ai fini della riconoscibilità del diritto al compenso incentivante non è tanto il nomen juris attribuito all'atto di pianificazione, quanto il suo contenuto specifico intimamente connesso alla realizzazione di un'opera pubblica, ovvero a quel quid pluris di progettualità interna, rispetto ad un mero atto di pianificazione generale (piano regolatore generale o variante generale) che costituisce, al contrario, diretta espressione dell'attività dell'ufficio per la quale al dipendente è già corrisposta la retribuzione ordinariamente spettante, senza attribuzione di un ulteriore compenso specifico”.

Procedure di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili e art. 9, comma 28, d.l. 78/2010

La Corte dei Conti, sezione regionale Campania, con la deliberazione n. 143/2013 del 10 aprile 2013, esamina (solo) il terzo quesito posto dal Comune di Portici *“circa l'esistenza di una normativa, anche solo di principi, che disponga la cd. specialità dei LL.SS.UU. inseriti in programmi di stabilizzazione e che quindi preveda che tali assunzioni sono da ritenere in deroga ai vincoli di finanza pubblica”.*

La sezione formula le seguenti considerazioni:

- *“... si osserva che lo stesso legislatore statale, riconoscendo la peculiarità dei percorsi di stabilizzazione previsti per i lavoratori socialmente utili, nell'ambito delle varie fattispecie di contratti flessibili e a tempo determinato, ha previsto che: 'le disposizioni dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, si applicano ... ai lavoratori socialmente utili coinvolti in percorsi di stabilizzazione già avviati ai sensi dell'articolo 1, comma 1156, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, nei limiti delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali e tal fine destinate, a decorrere dall'anno 2013' (art. 1, co. 6-bis, del decreto legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito in legge dalla l. 24 febbraio 2012, n. 14)”;*
- *“È d'uopo evidenziare che il richiamato differimento della decorrenza del limite, di cui all'art. 9, comma 28, vale esclusivamente per i lavoratori socialmente utili coinvolti in percorsi di stabilizzazione già avviati alla data del 28 febbraio 2012 (data di entrata in vigore della legge 24 febbraio 2012, n. 14). Costituendo una deroga transitoria al limite posto dall'art. 9, comma 28, la norma non può, peraltro, essere oggetto di interpretazione estensiva o analogica (cfr. Corte costituzionale, sentenza n. 18 del 14 febbraio 2013; Nota del Dipartimento della Funzione pubblica n. 21202 del 28 maggio 2012)”;*
- *“Non sono pertanto rinvenibili, 'de iure condito', ulteriori norme che specificamente escludano i lavoratori socialmente utili inseriti in programmi di stabilizzazione dal richiamato principio di coordinamento della finanza pubblica”.*

Proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa

La Corte dei Conti, sezione regionale Basilicata, con la deliberazione n. 78/2013/PAR del 16 aprile 2013, risponde al Comune di Spinoso che chiede se sia possibile *“per i n. 2 CO.CO.CO. a tempo determinato per anni 3, per i quali sono cessati i contratti alla data del 20/10/2012 ... prorogare i contratti di lavoro sino al 31 luglio 2013”.*

La sezione risponde come segue:

- *“... l'art. 1, comma 400, della legge n. 228 del 24 dicembre 2012 (Legge di stabilità 2013), fermi restando ‘... i vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, nonché le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ...’ ha disposto che ‘... le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, in essere al 30 novembre 2012, che superano il limite dei trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o il diverso limite previsto dai Contratti collettivi nazionali del relativo comparto, fino e non oltre il 31 luglio 2013, previo accordo decentrato con le organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato...”;*
- *“Esposto succintamente il quadro normativo di riferimento emerge che l'ambito di applicazione del citato art. 1, comma 400, della legge di stabilità 2013 è limitato ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (con ciò escludendosi tutte le prestazioni lavorative effettuate*

con diverse forme contrattuali). La stessa legge di stabilità (art. 1, comma 147, della L. n. 228/2012), peraltro, con riferimento ai contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, che ricadano nell'ambito di applicazione dell'art. 7, commi 6 e seguenti, del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, ha modificato la lett. c) del predetto comma 6 specificando che '... non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico'.

Divieto di costituzione o trasformazione di aziende speciali o fondazioni

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, con le deliberazioni nn. 105/2013/PAR e 107/2013/PAR del 25 marzo 2013, risponde a quesiti diversi ma accomunati dalla risposta che, con riferimento all'articolo 9, comma 6, del d.l. 95/2012, convertito in legge 135/2012, vieta agli enti locali la costituzione (analogamente, la trasformazione) di enti, agenzie e organismi comunque denominati e di qualsiasi natura giuridica che esercitino le medesime funzioni fondamentali conferite alle autonomie territoriali ai sensi dell'art. 118 della Costituzione. Ciò vale anche per la gestione dei servizi socio-assistenziali, educativi o culturali. La deroga prevista dal comma 1-bis del citato art. 9 vale esclusivamente per le aziende speciali, gli enti e le istituzioni (operanti nei menzionati settori) che siano già costituiti e per i quali non è imposta la soppressione o l'accorpamento; norma derogatoria non estensibile per analogia ad alcuna altra fattispecie.

Spese per sostituzione di personale comandato e art. 9, comma 28, d.l. 78/2010

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, con la deliberazione n. 113/2013/PAR del 26 marzo 2013, risponde al Comune di Veduggio con Colzano che chiede se i limiti previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, siano applicabili anche alla retribuzione corrisposta, in relazione ad un'eventuale assunzione a tempo determinato, a personale utilizzato in sostituzione di una dipendente comandata.

La sezione esprime i seguenti avvisi:

- *"... con riguardo all'applicazione di norme di contenimento della spesa per il personale, deve ritenersi che l'onere sostenuto per l'utilizzazione della risorsa comandata debba essere computata in capo all'amministrazione effettivamente beneficiaria della prestazione lavorativa";*
- *"Da tale considerazione deriva, ex adverso, che l'amministrazione comandante possa ritenersi legittimata a surrogare il dipendente comandato con una forma contrattuale a tempo determinato senza soggiacere, in relazione a tale vincolo lavorativo, alle disposizioni di contenimento della spesa di personale per il personale avventizio, e ciò in relazione a una duplice argomentazione di carattere logico e sistematico";*
- *"Innanzitutto, si deve osservare che la complessiva operazione di comando si risolve, per l'ente distaccante, in un impatto finanziariamente neutro, essendo il personale assunto a tempo determinato destinato a surrogare una, o più risorse, di cui il carico complessivo grava, come detto, sulla sola Amministrazione beneficiaria del comando";*
- *"In secondo luogo, pare di meridiana evidenza come, argomentando diversamente, l'impatto giuridico-finanziario dell'intera operazione risulterebbe ingiustificatamente duplicato, finendo per colpire non solo l'ente destinatario (per quanto concerne le spese effettivamente versate per fruire della prestazione lavorativa) ma anche quello comandante, in relazione alle risorse finalizzate alla sostituzione, tramite personale avventizio, della risorsa comandata".*

Rimborso spese viaggio dipendenti ed amministratori

Su quanto in oggetto, risponde la Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna che, con la deliberazione n. 208/2013/PAR del 16 aprile 2013, esamina i quesiti del Comune di Calderara di Reno. La sezione esprime i seguenti avvisi:

- le spese di parcheggio sostenute dal dipendente per recarsi in missione con mezzo comunale sono rimborsabili;
- aderendo all'interpretazione fornita dalla sezioni riunite (deliberazioni nn. 21/CONTR/2011 e 8/CONTR/2011), il dipendente può essere autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo al fine di ottenere la copertura assicurativa, non gli può essere riconosciuto il rimborso delle spese

sostenute, è possibile il ricorso a regolamentazioni interne volte a disciplinare - per i soli casi in cui l'utilizzo del mezzo proprio risulti economicamente più conveniente per l'amministrazione - forme di ristoro dei costi sostenuti che, però, dovranno necessariamente tenere conto delle finalità di contenimento della spesa introdotte con la manovra estiva e degli oneri che in concreto avrebbe sostenuto l'ente per le sole spese di trasporto in ipotesi di utilizzo di mezzi pubblici;

- quanto prescritto per i dipendenti vale, analogamente, anche per gli amministratori locali che, in caso di utilizzo del proprio mezzo, non potranno vedersi riconosciuto il rimborso dell'indennità chilometrica nella misura di 1/5 del prezzo al litro di benzina; anche in questo caso è fatta salva la possibilità di regolamentare la fattispecie, limitando il ristoro a quanto l'ente avrebbe sostenuto in caso di utilizzo (da parte dell'amministratore) dei mezzi pubblici di trasporto.

Limiti assunzionali per i consorzi e consolidamento della spesa di personale con quella degli enti costituenti

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, con la deliberazione n. 116/2013/PAR del 28 marzo 2013, risponde al Comune di Montano Lucino che chiede in merito alla possibilità, per il consorzio di cui fa parte e che gestisce i servizi socio-assistenziali, di trasformare un rapporto di lavoro a tempo parziale in tempo pieno, così superando il limite massimo del 50% di incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente.

La sezione esamina diversi ed anche più ampi aspetti rispetto a quelli direttamente oggetto dell'istanza, così riassumibili, anche in termini di avvisi espressi:

- la recente disciplina normativa limita le facoltà di costituzione e utilizzo dei consorzi, in favore dei processi di aggregazione/associazione - cui, peraltro, è tenuto a conformarsi l'ente richiedente entro il 31 dicembre 2013 - da realizzarsi con le favorite forme delle unioni o convenzioni;
- ai fini della valutazione dei limiti assunzionali, la trasformazione di un rapporto di lavoro *part time (ab origine)* in *full time* si deve considerare assunzione; diversamente per il caso di originario rapporto di lavoro a tempo pieno, poi ridotto a tempo parziale ed eventualmente riespanso;
- gli enti aderenti al consorzio sono tenuti a consolidare - sia ai fini della spesa complessiva di personale che del rapporto spesa di personale/spesa corrente - la propria spesa di personale con quota parte di quella del consorzio; sull'aspetto si è pronunciata la sezione delle autonomie con deliberazione n. 8/AUT/2011/QMIG nonché le sezioni riunite con deliberazione n. 3/CONTR/2011;
- gli organismi strumentali, le forme associative e le società partecipate, rinvergono le disposizioni a loro direttamente applicabili, in tema di limiti e divieti alle assunzioni, nelle norme dettate *ad hoc* (per le società: art. 18, comma 2-bis, d.l. 112/2008, art. 9, comma 29, d.l. 78/2010, art. 25 d.l. 1/2012, art. 4 d.l. 95/2012; per le aziende speciali e le istituzioni: art. 114, comma 5-bis, TUEL);
- le aziende speciali e le istituzioni (come le società *in house*) possono reclutare personale solo se gli enti che le costituiscono non siano incorsi in violazioni delle norme sanzionate con il divieto di assunzione (art. 1, comma 557, legge 296/2006; patto di stabilità; art. 76, comma 7, d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008);
- le aziende speciali possono procedere ad assunzioni nel limite delle cessazioni intervenute l'anno precedente (art. 1, comma 562, legge 296/2006) o del 40% della spesa relativa alle cessazioni (art. 76, comma 7, d.l. 112/2008) a seconda che si tratti di enti soggetti o meno al patto di stabilità; sulla permanente validità dell'art. 1, comma 562, ai fini della disciplina delle assunzioni negli enti non soggetti al patto di stabilità, si veda la deliberazione delle sezioni riunite n. 20/CONTR/2011;
- l'art 114, comma 5-bis, TUEL (letteralmente applicabile alle sole aziende speciali e istituzioni) impone le medesime regole di comportamento anche ai consorzi fra enti locali, ai quali - appunto ed in via ordinaria - si estende detta disciplina (cfr. deliberazioni 15/2013/PAR; 114/2012/PAR e 418/2012/PAR);
- di conseguenza, i consorzi di servizi devono osservare i divieti e le limitazioni previste per gli enti locali che li hanno costituiti o vi partecipano;
- qualora (come nel caso di specie) si tratti di consorzi che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie, il predetto art. 114, comma 5-bis, TUEL prevede l'eccezione dall'osservanza dei divieti e delle limitazioni alle assunzioni di personale poste in capo agli enti locali costituenti o aderenti.

Da ultimo, le conclusioni, così formulate:

“... non si rinviene, allo stato attuale della normativa, la presenza di specifici divieti o limitazioni alle assunzioni (e, quindi, alla trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno) in capo ai consorzi che gestiscono servizi sociali, salvo quanto sopra esposto in tema di consolidamento della spesa per il personale in capo ai Comuni aderenti e di necessaria, preventiva, valutazione dell'impatto della scelta assunzionale sull'obbligo, per i Comuni di minori dimensioni, avente scadenza a fine anno, di esercitare le funzioni fondamentali, fra cui i servizi socio assistenziali, non più a mezzo di Consorzi, ma mediante Unioni o Convenzioni”.

Consolidamento delle spese di personale delle unioni con quelle dei comuni

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, con la deliberazione n. 124/2013/PAR del 28 marzo 2013, si occupa di quanto in oggetto su richiesta del Comune di Velesco anche riguardo alla possibilità (prospettata dall'Unione) di non computare - nei propri dati da comunicare agli enti - spese di personale finanziate con contributi regionali, in quanto oneri che non sarebbero sostenuti dagli enti.

La sezione non aderisce all'ipotesi indicata e rammenta che:

- sulla base dei predeterminati criteri di riparto convenuti, l'ente deve conteggiare la quota parte di spese di personale sostenute dall'Unione;
- le norme vincolistiche non prendono in considerazione la spesa di personale della forma associativa in quanto entità autonoma, ma quella del singolo ente, a cui si somma la quota parte riferita all'Unione;
- il vincolo è quello, di volta in volta, applicabile in funzione della soglia dimensionale del singolo ente;
- il principio di consolidamento comporta la necessaria riconduzione tra gli oneri da imputare al Comune di: spesa per il personale “in prestito” (comando, distacco, ecc...); quota parte di spesa del personale trasferito dall'ente all'Unione, in base agli istituti giuslavoristici (principalmente, cessione del contratto - mobilità); quota parte di spesa del personale assunto autonomamente dall'Unione, ove presente;
- per quanto concerne le possibili esclusioni dalla quantificazione delle spese di personale, anche relative al ribaltamento della quota dell'Unione in capo ai comuni, occorre esaminare il dato legislativo di riferimento (art. 1, comma 562, legge 296/2006 per il tetto posto alla spesa storica; art. 76, comma 7, d.l. 112/2008 per l'obiettivo del rapporto spesa di personale/spesa corrente);
- in aderenza alla gerarchia delle fonti, anche alla luce della natura di norma generale di coordinamento della finanza pubblica propria delle leggi statali di limitazione complessiva alla spesa per il personale (di recente ribadita anche dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 28/2013), ogni voce da escludere dal computo deve trovare fonte in una precisa disposizione legislativa statale; in merito, si possono trovare indicazioni nelle linee guida e questionario approvati annualmente dalla sezione delle Autonomie, ai sensi dell'art. 1, comma 166 e seguenti della legge 266/2005, ove viene effettuata una ricognizione delle componenti da computare e di quelle da sottrarre.

Divieto di assunzioni a tempo indeterminato per le Province

La Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 207/2013/PAR del 16 aprile 2013, su richiesta delle Province di Parma e Ferrara, si occupa del divieto di assunzione introdotto dall'art. 16, comma 9, d.l. 95/2012, convertito in legge 135/2013. In relazione alla sua attuale vigenza - non condividendo l'avviso in merito espresso dalla sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 44 del 13 febbraio 2013, con conseguente contrasto interpretativo - sospende la pronuncia e rimette gli atti al Presidente ai fini del deferimento alla sezione delle autonomie o alle sezioni riunite affinché si esprimano al riguardo. Ritiene, infatti che:

“... sarebbe necessario chiarire se il divieto di assumere personale a tempo indeterminato, posto a carico delle Province dall'art. 16, comma 9, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, sia da considerarsi in vigore. In caso affermativo, occorrerà chiarire se possa essere accolta l'interpretazione per la quale tale divieto è assoluto, tanto da ricomprendere le assunzioni di personale avente diritto al collocamento obbligatorio”.

Sentenze

Demansionamento e risarcimento del danno esistenziale

Dalla sentenza del T.A.R. Liguria, sezione II, n. 157 depositata in data 24 gennaio 2013:

“La pretesa riguarda ... il risarcimento del ‘danno esistenziale’, inteso come pregiudizio di carattere morale conseguente al demansionamento imposto al ricorrente e mantenuto in modo asseritamente illegittimo da parte dell’amministrazione. Entro tali limiti, la pretesa di parte ricorrente è fondata e va conseguentemente accolta la domanda risarcitoria. È consolidato in giurisprudenza, infatti, il principio che riconosce la risarcibilità del danno esistenziale - inteso come nozione descrittiva di un tipo di pregiudizio costituito dalla sofferenza soggettiva non accompagnato da riflessi di ordine economico, quindi riconducibile all’ampia categoria del danno non patrimoniale (Cass. sez. un. 11 novembre 2008, n. 26972) - provocato dall’illegittimo demansionamento o dequalificazione, ossia dal comportamento datoriale che violi il diritto del lavoratore all’esecuzione delle prestazioni lavorative per le quali è stato assunto ovvero equivalenti alle ultime effettivamente svolte (cfr., ex multis, Cass. 14 luglio 2006, n. 14729). La violazione di tale obbligo datoriale è fonte di responsabilità risarcitoria, anche laddove non sussista uno specifico intento di svilire o punire il dipendente, poiché integra una violazione al diritto costituzionalmente garantito al lavoro, non nella sua dimensione di mera fonte di reddito, ma in quella di strumento di estrinsecazione della personalità individuale attraverso l’esercizio della professionalità lavorativa. Fermo restando che, per consentire la tutela risarcitoria, il pregiudizio subito dal lavoratore deve essere serio, comportando l’effettiva perdita delle mansioni e dei compiti più qualificanti propri della qualifica, con conseguente depauperamento del patrimonio professionale e della dignità lavorativa (Cass., 7 dicembre 2010, n. 24794). Anche nell’ambito del pubblico impiego, pertanto, esistono puntuali precedenti giurisprudenziali che affermano la responsabilità risarcitoria dell’amministrazione nei casi di demansionamento provocati dall’attribuzione di mansioni inferiori non rientranti nella qualifica di appartenenza (cfr., ad es., T.A.R. Lazio, Roma, sez. I, 5 aprile 2012, n. 3151). ... Rimane da affrontare il problema della prova del danno (e del nesso causale con l’accertato demansionamento) che, secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, ma richiede una specifica allegazione da parte del ricorrente (Cass., sez. un. 24 marzo 2006, n. 6572). Nel caso l’esponente ha adeguatamente assolto l’onere in questione, avendo dedotto ... precisi elementi che consentono di risalire, attraverso un prudente apprezzamento presuntivo, alla prova dell’esistenza del danno. ... il carattere oggettivamente dequalificante delle mansioni di centralinista ... nonché la perdita del prestigio che le precedenti funzioni di capo squadra gli assicuravano nel contesto lavorativo ... il trasferimento della sede di servizio che, oltre ai connessi disagi materiali, ha concorso a rendere conoscibile all’interno dell’ambiente lavorativo e nell’intera comunità locale la dequalificazione operata nei suoi confronti. ... Per quanto attiene al quantum del risarcimento, che deve essere necessariamente individuato con lo strumento della determinazione equitativa, occorre tener conto dei contrapposti fattori inerenti, da un lato, la rilevanza del demansionamento subito e, dall’altro, la valenza dei motivi che avevano originariamente giustificato l’adozione di misure cautelative. Alla luce di tali elementi di valutazione, pare congruo riconoscere il risarcimento in misura pari al venti per cento della retribuzione complessiva percepita dal lavoratore per ciascun mese ... oltre interessi e rivalutazione monetaria”.

Infortunio in itinere

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con sentenza 18 marzo 2013, n. 6725 esamina il caso di un lavoratore che, recandosi al lavoro con proprio mezzo, con distanza di circa 2 Km dalla sua abitazione alla sede lavorativa, subiva un infortunio. La Suprema Corte ritiene non indennizzabile il danno subito in quanto:

“In tema di infortunio ‘in itinere’, il requisito della ‘occasione di lavoro’ implica la rilevanza di ogni esposizione a rischio indipendentemente dal grado maggiore o minore di questo, assumendo il lavoro il ruolo di fattore occasionale del rischio stesso ed essendo il limite della copertura assicurativa costituito esclusivamente dal ‘rischio elettivo’, intendendosi per tale quello che, estraneo e non attinente alla attività lavorativa, sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente alla attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interattiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento. La valutazione dell’inerenza del rischio all’attività lavorativa ed alle sue modalità costituisce un apprezzamento di fatto di

competenza del giudice del merito che, nella specie, con motivazione coerente ai principi di diritto enunciati e priva di salti logici, è pervenuto alla conclusione che il lavoratore non avesse diritto a copertura assicurativa, essendo stata la scelta del mezzo personale dettata da ragioni che, seppur legittime, non assumono uno spessore sociale tale da giustificare un intervento di carattere solidaristico a carico della collettività”.

Evidenzia che “Anche a volere ammettere che lo stesso ricorrente avesse la necessità di utilizzare il mezzo proprio per l’assenza di soluzioni alternative al detto uso, la decisione impugnata risulta, tuttavia, adeguatamente sorretta dal concorrente accertamento che, in ogni caso, il tragitto era percorribile a piedi ovvero utilizzando un mezzo di trasporto pubblico”.

Decadenza dall’impiego

Dalla sentenza del Consiglio di Stato, sezione V, n. 1946 depositata in data 9 aprile 2013:

“È ... dovere del pubblico impiegato presentarsi a tutti gli accertamenti sanitari ritenuti necessari dall’amministrazione, con l’ulteriore conseguenza che deve ritenersi corretto e legittimo che l’amministrazione, in difetto, ne disponga la decadenza dall’impiego, per violazione dei doveri d’ufficio e la pronuncia di decadenza dall’impiego, in tal caso, non ha natura disciplinare, ma è accertativa di una situazione che la vincola all’adozione della misura amministrativa della decadenza. ... Operando poi gli effetti del provvedimento di decadenza ‘ex tunc’, l’appellante (lavoratore) non poteva che essere tenuto alla restituzione degli stipendi indebitamente percepiti a far data dal primo giorno di assenza ingiustificata dal servizio. La ripetizione di emolumenti non dovuti è sempre per la pubblica amministrazione un atto obbligato e non rileva quanto sostenuto dall’appellante che, nel caso di specie, egli avrebbe percepito le spettanze in perfetta buona fede e che le ha utilizzate per esigenze di carattere alimentare e per fare fronte agli ordinari bisogni della vita”.

Tempo determinato e somministrazione

La Corte di Giustizia Europea, con la sentenza dell’11 aprile 2013 resa nella causa C-290/2012, esamina l’applicabilità alla somministrazione di lavoro delle disposizioni contenute nella direttiva n. 1999/70 e accordo-quadro sul tempo determinato, soprattutto per verificare se siano estensibili le tutele previste (e recepite nel d.lgs. 368/2001) circa la causale, la proroga, la scadenza del termine e le relative sanzioni, la successione dei contratti.

La Corte, premette le norme che regolano, nell’ordinamento italiano, da un lato, il rapporto di lavoro a tempo determinato (citato d.lgs. 368/2001) e, dall’altro, la somministrazione di lavoro/lavoro interinale che, invece, trova la propria disciplina nel d.lgs.276/2003 ed al quale è riconducibile la direttiva comunitaria n. 2008/104.

Sul tema del contendere, i Giudici comunitari osservano quanto segue:

- *“Con tale questione il giudice del rinvio chiede in sostanza se la direttiva 1999/70 e l’accordo quadro (sul rapporto di lavoro a tempo determinato) debbano essere interpretati nel senso che si applicano al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un’agenzia di lavoro interinale e al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un tale lavoratore e un’impresa utilizzatrice”;*
- *“L’ambito di applicazione dell’accordo quadro non è ... illimitato. In tal senso, dallo stesso tenore letterale della clausola 2, punto 1, dell’accordo emerge che la disciplina dei contratti e dei rapporti di lavoro ai quali si applica detto accordo non è riconducibile a quest’ultimo né al diritto dell’Unione, bensì alla legislazione nazionale e/o alle prassi nazionali. Inoltre, la clausola 2, punto 2, dell’accordo quadro conferisce agli Stati membri un margine di discrezionalità per quanto attiene all’applicazione dell’accordo quadro a talune categorie di contratti o di rapporti di lavoro. Infatti, la clausola 2, punto 2, dell’accordo quadro offre agli Stati membri e/o alle parti sociali la facoltà di escludere dal campo di applicazione di tale accordo quadro i ‘rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato’ nonché i ‘contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici’ ...”;*
- *“... allo stesso modo, dal quarto comma del preambolo dell’accordo quadro risulta espressamente che esso non si applica ai lavoratori a tempo determinato messi a disposizione di un’azienda utilizzatrice da parte di un’agenzia di lavoro interinale, poiché l’intenzione delle parti di tale accordo era quella di concludere un analogo accordo relativo al lavoro interinale. È proprio la*

disciplina del lavoro interinale l'obiettivo della direttiva 2008/104 che, come emerge dai suoi considerando 5 e 7, è stata adottata dal legislatore dell'Unione dopo il fallimento dei negoziati tra le parti sociali in merito alla conclusione di detto accordo”;

- *“Si deve rilevare in proposito che l'esclusione prevista da detto preambolo dell'accordo quadro riguarda il lavoratore interinale in quanto tale, e non l'uno o l'altro dei suoi rapporti di lavoro, con la conseguenza che tanto il suo rapporto di lavoro con l'agenzia di lavoro interinale quanto quello sorto con l'azienda utilizzatrice esulano dall'ambito di applicazione di tale accordo quadro (sul lavoro determinato)”;*
- *“Inoltre, la somministrazione di lavoratori interinali costituisce una costruzione complessa e specifica del diritto del lavoro che implica, come risulta dai punti 32 e 37 della presente sentenza, un duplice rapporto di lavoro tra, da un lato, l'agenzia di lavoro interinale e il lavoratore interinale, e, dall'altro, quest'ultimo e l'impresa utilizzatrice, nonché un rapporto di somministrazione tra l'agenzia di lavoro interinale e l'impresa utilizzatrice. Orbene, l'accordo quadro (sul lavoro determinato) non contiene disposizioni vertenti su questi aspetti specifici”;*
- *“Ne consegue che i rapporti di lavoro a tempo determinato di un lavoratore interinale messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice da un'agenzia di lavoro interinale non rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro, e pertanto nemmeno in quello della direttiva 1999/70”.*

Trasferimento per assistenza familiare disabile

Il T.A.R. Lombardia, sezione I, con la sentenza n. 290 depositata in data 25 marzo 2013 precisa che le richieste di trasferimento ai sensi dell'articolo 33 della legge 104/1992 prodotte prima della novella legislativa introdotta dall'art. 24 della legge 183/2010 vanno correttamente vagliate alla luce del quadro normativo pre-vigente, secondo il quale – all'epoca - doveva sussistere il presupposto della “assistenza con continuità” al momento dell'istanza (cfr. Consiglio di Stato, sezione IV, sentenze 3 dicembre 2010, n. 8530 e 10 gennaio 2012, n. 66).

Solo a seguito della modifica normativa (recata dal precitato art. 24 della legge 183/2010) è venuto meno, quale presupposto per la concessione del trasferimento, il requisito dell'assistenza “con continuità” e detta nuova formulazione è stata interpretata dalla recente giurisprudenza (cfr. Consiglio di Stato, sezione IV, sentenza n. 66/2012; T.A.R. Calabria, sede di Reggio, sezione I, sentenza 24 ottobre 2012, n. 636) nel senso di voler, appunto, non richiedere il descritto requisito.

Siffatta interpretazione della successione di norme nel tempo è avvalorata, per costante giurisprudenza, anche dalla Corte Costituzionale; da ultimo con sentenza 30 settembre 2011, n. 257 ove si precisa che è norma interpretativa, con necessaria efficacia retroattiva, solo quella che, fra due norme ugualmente ricavabili dalla medesima disposizione, ne sceglie una sola come espressione della volontà del legislatore; ciò non si ravvisa nel caso presente, in cui dalla norma che richiedeva in modo espresso la “continuità” dell'assistenza non si poteva certo desumere che la continuità stessa fosse non necessaria.

Assunzioni categorie protette

Ancora una conferma dal Consiglio di Stato, sezione VI che, con la sentenza n. 1992 depositata in data 12 aprile 2013, ribadisce quanto segue:

- *“L'art. 7, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, nell'indicare le modalità delle assunzioni obbligatorie, stabilisce che per le assunzioni di cui all'art. 36, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 29 del 1993 (sostituito dall'art. 35, comma 1, lettera a del d.lgs. n. 165 del 2001) gli appartenenti alle categorie protette - iscritti nell'elenco di cui all'art. 8, comma 2 della predetta legge in cui possono essere inseriti esclusivamente quelli che risultano disoccupati - hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso”;*
- *“... la chiarezza del disposto normativo non consente di condividere la decisione che il giudice di prime cure ha dato della normativa vigente, atteso che detto articolo stabilisce per tabulas che soltanto i soggetti iscritti nell'elenco di cui all'art. 8, comma 2 della predetta legge, in quanto disoccupati, hanno titolo alla riserva dei posti”;*
- *“A quanto precede deve aggiungersi che l'art. 16, comma 2 della l. n. 68 del 1999 - che dispone che i lavoratori disabili ‘che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso’ - non si pone in contrasto*

con le sopracitate norme, ma anzi, disciplinando una fattispecie diversa e cioè quella successiva al conseguimento dell'idoneità, le completa e le integra prevedendo che ai fini dell'assunzione il lavoratore disabile possa anche non trovarsi in stato di disoccupazione e ciò con l'evidente ratio di non penalizzare i soggetti interessati a causa della durata imprevedibile dell'iter concorsuale",

- *"Tale indirizzo risulta, peraltro, confermato dalla giurisprudenza, che ha affermato che 'il legislatore del 1999 ha innovato solo per quanto riguarda lo stato di disoccupazione al momento dell'assunzione e non per quello della partecipazione' e ciò in quanto tale requisito 'deve considerarsi sempre il presupposto necessario' per l'accesso alle riserve di posto di cui agli artt. 1 e 3 della citata legge (Consiglio di Stato, Sez. VI, 14 dicembre 2006, n. 7395; Consiglio di Stato, Sez. VI, 10 marzo 2003, n. 1271)";*
- *"Il medesimo orientamento risulta corroborato anche dalla decisione della Corte Costituzionale che ha stabilito che, in base al combinato disposto degli artt. 7, 8 e 16 della l. n. 68 del 1999, 'il principio, secondo cui le quote di riserva nelle assunzioni presso le pubbliche amministrazioni postulano necessariamente lo stato di disoccupazione del soggetto - costante nella vigenza della legge 2 aprile 1968, n. 482 - persiste anche dopo l'entrata in vigore della legge n. 68 del 1999' (Corte Costituzionale, 11 maggio 2006, n. 190)";*
- *"In conclusione il Collegio deve rilevare che dal combinato disposto degli artt. 7, comma 2, 8 comma 2 e 16, comma 2 della citata l. n. 68 del 1999 discende che il requisito della disoccupazione, che trova il suo presupposto nell'iscrizione negli appositi elenchi, deve sussistere al momento della presentazione della domanda e può non sussistere al momento dell'assunzione ...".*

Publicazione atti di concorso

Il Consiglio di Stato, sezione VI, con la sentenza n. 1994 depositata in data 12 aprile 2013, si occupa dei termini e modalità di pubblicazione di un bando per l'ammissione ad un corso di dottorato di ricerca laddove prevedeva che i candidati vincitori avessero l'onere di un monitoraggio quotidiano dell'albo presso gli uffici dell'Università per verificare l'avvenuta pubblicazione della graduatoria e l'assegnazione del termine di dieci giorni per la presentazione della domanda di iscrizione, decorrente da un evento temporale incerto. Per la precisione il bando imponeva, a coloro che avessero superato le prove di ammissione al corso di dottorato, di presentare "a pena di decadenza" la domanda di iscrizione entro i citati dieci giorni decorrenti dall'affissione del decreto rettorale di approvazione delle graduatorie all'albo ufficiale dell'ateneo, a costituire notifica ufficiale ai vincitori dei risultati concorsuali.

L'Alto Consesso condivide le conclusioni del giudice di primo grado per il quale, in tal modo è stata introdotta *"... una modalità procedimentale, la quale, per il termine ridotto (di soli dieci giorni) e per l'incertezza del dies a quo, la cui conoscenza implicava la necessità di un monitoraggio continuo dell'albo ufficiale dell'Università, si è risolta nell'imposizione, a carico dei concorrenti vincitori delle prove di selezione, di una condizione gravosa e sproporzionata per l'ammissione al corso"*.

Precisa, ancora che:

- *"L'imposizione di siffatto onere non appare, pertanto, frutto di un temperamento ragionevole degli interessi in conflitto: per un verso, dell'esigenza organizzativa dell'Amministrazione di garantire lo spedito svolgimento del corso di dottorato in questione e, per altro verso, dell'esigenza di preservare l'effettività del diritto alla partecipazione al corso, in condizioni di parità, ai concorrenti usciti vittoriosi dalle prove selettive";*
- *"Il T.a.r., dunque, a ragione ha ritenuto violato i principi di buona amministrazione, di proporzionalità, di adeguatezza allo scopo e di non aggravamento, che devono informare l'azione amministrativa"*.

Sindacabilità delle valutazioni dei dipendenti

Il Consiglio di Stato, sezione IV, con la sentenza n. 2039 depositata in data 15 aprile 2013, decide una controversia relativa alle contestazioni delle valutazioni ricevute da un dipendente della Guardia di Finanza. In disparte gli aspetti peculiari della vicenda, la pronuncia consente di evidenziare i seguenti principi generali:

- *"... va confermata la ampia discrezionalità dell'amministrazione in materia (cfr. Cons. di Stato, sez. IV, ord. n. 4076/2004), dalla quale deriva la sindacabilità delle valutazioni del tipo in esame solo per gravi vizi di illogicità, travisamento o contraddittorietà";*

- *“La stessa discrezionalità valutativa ... rende ancor meno accessibile la tesi ... per la quale il giudizio superiore riportato per il periodo precedente possa in qualche modo vincolare il giudizio dell’anno successivo, anche perché ciò equivarrebbe a configurare per il dipendente una posizione ‘meritoria’ sostanzialmente intangibile e perciò radicalmente incompatibile con la stessa natura oggettivamente variabile che può presentare il rendimento di un dipendente oggetto del potere valutativo dell’amministrazione”.*

Incarichi dirigenziali *ad interim* e onnicomprensività della retribuzione

La controversia oggetto della sentenza del Consiglio di Stato, sezione III, n. 2047 depositata in data 15 aprile 2013, è decisamente datata (ha origine in fatti risalenti al 1994) e, pertanto, scrutinata alla luce delle normative nel tempo vigenti; tuttavia mette in evidenza che:

- non è consentito riconoscere al dirigente/responsabile di servizio compensi aggiuntivi - sotto qualsiasi forma (incrementi indennità di posizione, compensi paralleli, remunerazione di lavoro straordinario, ecc...) - per aver ricoperto *ad interim* la direzione (aggiuntiva) di altra struttura dell’ente, rispetto a quella in titolarità;
- il principio di onnicomprensività della retribuzione è consolidato, da tempo, nell’ordinamento e non può essere violato.

Procedimento disciplinare e scritti anonimi

Il Ministero dell’Interno (nella propria raccolta di giurisprudenza civile) segnala la sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, 14 marzo 2013, n. 6501. La controversia inerisce un rapporto di lavoro privato, la reintegra di un dipendente per dichiarata nullità del licenziamento disciplinare (in quanto discriminatorio e ritorsivo e comunque privo di giusta causa o giustificato motivo) e il presunto addebito al dipendente di aver diffamato il datore di lavoro mediante esposti e documenti trasmessi alla Procura della Repubblica per irregolarità nella gestione. Riveste interesse il seguente passaggio della pronuncia: *“Nessuna norma di legge vieta che l’esercizio del potere disciplinare possa essere sollecitato (non anche provato, ovviamente) a seguito di scritti anonimi; il divieto di utilizzo di denunce anonime è disciplinato solo dagli artt. 240 e 333 c.p.p., in un’ottica - per altro - strettamente funzionale agli obiettivi e alle regole del processo penale, ma si tratta pur sempre d’un divieto di utilizzabilità a fini probatori, che non esclude l’avvio di successive indagini di polizia giudiziaria (cfr. Cass. pen. n. 28909 del 19.4.2011, dep. 20.7.2011)”.*

Circolari e orientamenti applicativi

Lavoratori salvaguardati

L’INPS predispose il messaggio n. 5673 del 5 aprile 2013, ad oggetto “Salvaguardia 65mila e 55mila. Attività di monitoraggio degli assegni straordinari a carico dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito. Rilascio ulteriori autorizzazioni”.

Flusso telematico dei modelli 730-4

L’Agenzia delle entrate mette a disposizione sul proprio sito (www.agenziaentrate.gov.it), in data 6 aprile 2013, le FAQ relative a quanto in oggetto.

Lavoro accessorio

Il Ministero dell’Interno, con parere in data 26 febbraio 2013, risponde ad un ente che chiede in ordine alla possibilità di sostituire un dipendente assente per motivi di salute facendo ricorso al lavoro accessorio di cui all’articolo 70 del d.lgs. 276/2003 e le modalità per addivenire alla individuazione del lavoratore.

Riportata la normativa e precisato che le modalità di applicazione del lavoro accessorio da parte dei datori di lavoro pubblici sono stati recentemente chiariti con gli orientamenti contenuti nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 del 18 gennaio 2013, il Ministero evidenzia:

“Per quanto attiene l’ulteriore aspetto concernente i criteri di selezione del personale destinato a svolgere attività lavorativa di tipo accessorio, si rappresenta in via generale che, seppur la natura

occasionale della prestazione non determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con l'ente pubblico, non può prescindere da forme di pubblicità tali da mettere in rilievo gli eventuali criteri di scelta dei soggetti incaricati, al fine di assicurare l'attuazione dei principi di trasparenza e di imparzialità che debbono sovraintendere all'operato delle pubbliche amministrazioni. Ad ogni buon conto si soggiunge che per espressa previsione di cui all'art. 9 comma 28 della legge 122/2010 e s.m.i. la spesa di personale relativa al lavoro accessorio, nonché alle altre forme di lavoro flessibili, non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009".

Esercizio in forma associata di funzioni fondamentali

Il Ministero dell'Interno, con parere in data 27 febbraio 2013, risponde ad un comune tenuto a dare attuazione alle disposizioni recate dall'art. 19 della legge 135/2012, assoggettato al patto di stabilità ed ai limiti dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006, dal 2013. L'ente, in particolare, rappresenta di dover gestire in convenzione le funzioni di polizia municipale con un conseguente aggravio di oneri di personale (in quanto, in precedente privo di agenti in organico) e chiede se, data la situazione, sia consentito derogare ai limiti imposti dal precitato comma 557 oppure se sia possibile riferire la prescritta riduzione alla somma della spesa di personale di tutti i comuni convenzionati.

Il Ministero formula le seguenti osservazioni:

"... secondo l'orientamento giurisprudenziale contabile formatosi in materia (Corte dei Conti, sez. Lombardia n. 513/2012), la gestione associata delle funzioni con convenzione deve svolgersi in modo tale che non venga superata la spesa aggregata complessiva in precedenza destinata a tali funzioni dai singoli comuni convenzionati. Qualora l'ente locale, come nel caso di specie, non abbia registrato una determinata spesa di personale per mancanza di personale interno, con la stipula della convenzione andrà incontro ad una spesa aggiuntiva che, tuttavia, secondo il predetto orientamento, dovrà essere compensata con la minore spesa di personale riferita ad altre funzioni fondamentali da gestire in forma associata. Infatti, dalla riorganizzazione in forma associata delle funzioni fondamentali, deve necessariamente conseguire una rigorosa razionalizzazione delle strutture burocratiche dei singoli enti, tenuto conto delle attività svolte in convenzione, ciò al fine di evitare la duplicazione degli uffici. Va da sé, difatti, che l'esercizio di funzioni in convenzione richiede una adeguata simmetria tra risorse umane e funzioni esercitate, i cui oneri pro quota restano a carico dei comuni convenzionati, i quali, comunque, devono poter conseguire progressivi risparmi di spesa in materia di personale. Per completezza di informazione si soggiunge che secondo quanto affermato dalla Corte dei Conti, sezione Autonomie, con la richiamata pronuncia n. 6/2012 i comuni con popolazione compresa tra i 1001 e 5000 ab. sono suscettibili di incorrere nel divieto di assunzioni previsto dal comma 4 dell'art. 76 della legge 133/2008 e s.m. i. soltanto a decorrere dall'anno 2014, in quanto la valenza sanzionatoria del divieto, ricollegabile all'inosservanza del patto di stabilità, restringe l'ambito soggettivo di operatività della disposizione ai soli enti connotati dall'esistenza di un pregresso vincolo obbligatorio, in forza del quale, gli stessi, possono essere chiamati a rispondere dell'inadempimento ad essi imputabile".

Mobilità

Il Ministero dell'Interno, con parere in data 1° marzo 2013, esclude che ad una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 indetta per il passaggio di personale di categoria D1 possa partecipare il dipendente di altro ente inquadrato in categoria giuridica C (economica C5) in virtù dell'avvenuto conseguimento, nel proprio ente, dell'idoneità alla superiore categoria D1 nell'ambito di una selezione di progressione verticale. Come precisato dall'ARAN alle graduatorie delle progressioni verticali (istituto ora non più esistente nell'ordinamento, dovendosi fare riferimento all'art. 62 del d.lgs. 150/2009) non è possibile applicare i principi tipici delle selezioni pubbliche per l'accesso dall'esterno. In ogni caso, per espressa previsione del precitato art. 30, la mobilità volontaria si attua esclusivamente tra dipendenti inquadrati nella medesima categoria professionale.

Categorie protette: base di calcolo per la quota d'obbligo

Il Dipartimento della Funzione Pubblica rende parere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota n. 12110 dell'11 marzo 2013, ad oggetto "Legge 12 marzo 1999, n. 68. Esclusione dalla base di computo dei lavoratori socialmente utili".

Ad avviso del Dipartimento:

- *“... i criteri per definire la base di computo utile per individuare la quota d’obbligo non sono diversi tra settore pubblico e settore privato”;*
- *“... i lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative ed istituti; la disposizione dell’art. 20, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, quindi, trova applicazione rispetto ai lavoratori impegnati in progetti socialmente utili che abbiano attivamente maturato dodici mesi di permanenza in tali attività nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1998 ed il 31 dicembre 1999”;*
- *“... in considerazione della ratio volta a favorire l’occupazione di tali soggetti, il principio di esclusione vale anche per i datori di lavoro pubblici con la conseguenza che, ai fini della determinazione della quota di riserva da destinare ai soggetti disabili, l’amministrazione, in applicazione dell’art. 4, comma 1, della legge 68/1999, può non computare i lavoratori socialmente utili impegnati in tali attività nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1998 e il 31 dicembre 1999 e successivamente assunti dalla stessa”;*
- *“In assenza di una norma che escluda l’applicazione del suddetto principio alle pubbliche amministrazioni con la previsione della copertura finanziaria per le assunzioni obbligatorie da effettuare non è possibile affermare in via interpretativa che i lavoratori socialmente utili assunti dalle pubbliche amministrazioni debbano essere computati nella base di computo della quota d’obbligo”;*
- *“... l’amministrazione dovrà invece procedere nel rispetto delle regole generali fissate dall’articolo 4 della legge 68/1999 nell’ipotesi in cui i lavoratori socialmente utili assunti non rientrassero nella categoria di personale definita dal legislatore”.*

Limiti al lavoro flessibile per le società pubbliche

Il Dipartimento della Funzione Pubblica rende parere al Ministero dell’Economia e delle Finanze, con nota n. 13354 del 19 marzo 2013, ad oggetto “Richiesta di parere contratti di lavoro a tempo determinato Società”.

Il Dipartimento osserva quanto segue:

- *“... nel merito della questione si precisa che, per le sopra indicate società, la disposizione da prendere a riferimento per l’individuazione del limite di spesa applicabile ai contratti di lavoro a tempo determinato è da rinvenire nell’articolo 4, comma 10, del d.l. 95/2012”;*
- *“L’articolo 4, comma 9, del d.l. 95/2012, richiamato nel quesito, laddove dispone che alle società sopra indicate si applicano le disposizioni limitative delle assunzioni previste per l’amministrazione controllante, è da riferirsi alle sole assunzioni a tempo indeterminato”;*
- *“Ciò chiarito, l’articolo 4, comma 10, del d.l. 95/2012 prevede che, per quel che concerne la spesa per i contratti di lavoro flessibile, a decorrere dall’anno 2013 le suddette società possono avvalersi di personale a tempo determinato ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009”;*
- *“La previsione normativa non opera un rinvio dinamico all’articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 fissando piuttosto un preciso limite di spesa che le società interessate sono chiamate ad applicare in riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa”;*
- *“Peraltro, anche laddove l’articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 fosse stato direttamente applicabile alle Società sopra indicate, non sarebbe stato comunque possibile interpretare estensivamente e in via analogica i casi di deroga disposti dalla previsione normativa atteso che, secondo quanto stabilito dall’articolo 14 delle disposizioni sulla legge in generale, le leggi penali e quelle che fanno eccezione a regole generali o ad altre leggi non si applicano oltre i casi e i tempi in esse considerati”;*
- *“Si precisa in ogni caso che, in base alla formulazione letterale della disposizione, il limite di spesa previsto dall’articolo 4, comma 10, del d.l. 95/2012 trova applicazione in riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e non anche alle altre tipologie di lavoro flessibile, tra cui la somministrazione di lavoro (articoli 20 e ss. del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) e il lavoro accessorio (articolo 70 del medesimo d.lgs. 276/2003)”.*

Compensazione regionale per le categorie protette

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con parere n. 15653 del 3 aprile 2013, risponde in merito al “Computo quote d’obbligo articoli 3 e 18 legge 68/1999. Compensazione regionale”.

Contributi volontari iscritti alla gestione separata INPS

L’INPS emana la circolare n. 56 del 10 aprile 2013, ad oggetto “Contributi volontari anno 2013: lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi ed iscritti alla Gestione separata”.

Visualizzazione DMA

L’INPS predispose il messaggio n. 6213 del 12 aprile 2013, ad oggetto “Informativa sulla nuova applicazione Visualizzazione DMA in esercizio dal 4 aprile 2013”.

Contributo aggiuntivo per contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 15/2013 del 17 aprile 2013, risponde all’Assocom in merito al contributo aggiuntivo ex art. 2, comma 28, legge 92/2012 e precisa i casi di esclusioni che sono tassativi e che, quindi, esentano i datori di lavoro dal versamento del contributo in parola. Tra i casi di esclusione è contemplato anche quello relativo:

“ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni. Al riguardo va tuttavia specificato che tale eccezione riguarda evidentemente i datori di lavoro ‘pubblici’ e pertanto non risulta applicabile alle ipotesi di somministrazione di lavoro nei confronti delle P.P.A.A., da intendersi quale mere utilizzatrici della prestazione di lavoro”.

Congedo obbligatorio e facoltativo del padre.

L’INPS emana il messaggio n. 6499 del 18 aprile 2013 ad oggetto “Articolo 4, comma 24, lettera a) Legge 28 giugno 2012 n. 92 ‘Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita’: diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre. Modalità operative per il conguaglio delle indennità anticipate al lavoratore e per l’esposizione delle giornate di congedo nel flusso Uniemens. Istruzioni contabili. Variazione al piano dei conti. (all. 1)”.

Si rammenta che detti istituti non sono ancora applicabili al pubblico impiego.

Responsabile anticorruzione

La CiVIT, con nota pubblicata sul proprio sito (www.civit.it) in data 10 aprile 2013, informa in ordine alle “Modalità di comunicazione della nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione”.

Dati e piani anticorruzione

Con nota pubblicata sul proprio sito in data 17 aprile 2013 (www.civit.it), la Civit invita le amministrazioni a sospendere la trasmissione alla Commissione, ai sensi del comma 1, art. 1, della legge n. 190/2012, le informazioni pubblicate sui propri siti istituzionali ai sensi dei commi 15 e 16 della legge stessa. Invita, altresì, a trasmettere i piani di prevenzione della corruzione soltanto al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Varie

Pari opportunità

La Consigliera nazionale di parità ha predisposto alcune schede su istituti normati dalla legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, precisamente per:

- i voucher di cura, quale strumento alternativo al congedo parentale;
- il congedo obbligatorio del padre;
- la procedura di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali.

Trasparenza

In riferimento al decreto legislativo 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, in data 11 aprile 2013, la Presidenza del Consiglio dei Ministri predispone:

- una sintesi dei contenuti;
- una specifica sulle sanzioni;
- una illustrazione della Bussola della trasparenza.

Trasparenza

L'ANCI predispone una nota informativa sulle disposizioni in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, contenute nel decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Conversione decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35/2013

Riguardo al decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35 recante “Disposizioni urgenti per il pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento dei tributi degli enti locali”, l'ANCI predispone un documento di audizione ed uno di proposte di emendamenti (disponibile sul sito www.anci.it in data 12 aprile 2013). Sono richiesti anche interventi in merito alle spese di personale e facoltà assunzionali per gli enti locali nonché all'articolo 110 TUEL.

Conversione decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35

L'ANCI aggiorna al 18 aprile 2013 il proprio documento contenente proposte di emendamenti al decreto legge 8 aprile 2013, n. 35 recante “Disposizioni urgenti per il pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento dei tributi degli enti locali”. Ne prevede alcuni anche in materia di personale (in prevalenza già contenuti nella versione del documento del 12 aprile 2013) riguardanti: le assunzioni nei piccoli comuni, le spese di personale e i processi associativi, le assunzioni di dirigenti a tempo determinato, la figura del direttore generale (nuova richiesta), i processi di stabilizzazione. Propone, inoltre, l'esclusione dei piccoli comuni dal patto di stabilità.

Monitoraggio della contrattazione integrativa

In data 16 aprile 2013, l'ARAN informa, sul proprio sito www.aranagenzia.it, che nella sezione “Statistiche e pubblicazioni” è stata inserita una pagina dedicata all'attività di monitoraggio sulla contrattazione integrativa ove, ad oggi, è disponibile il rapporto relativo all'anno 2011.

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.

LO SBLOCCA PAGAMENTI

di Silvia Salvai

E va bene, siamo contenti. Osanna, Osanna al tanto atteso e discusso decreto "sblocca pagamenti" della pubblica amministrazione, alle imprese.

Che la pubblica amministrazione possa (debba!!) pagare le ditte che hanno fatto lavori e fornito beni e servizi è ovvio, e ci mancherebbe.

Le imprese private non possono, né devono, fare da banca agli enti pubblici, chi lavora deve essere pagato ed in tempi ragionevoli.

Ed in questo periodo nero più che mai.

Tutto vero e sacrosanto.

Ma vogliamo dire – fuor di metafora - come stanno le cose?

Siamo di fronte all'ennesimo ed ormai insopportabile *condono*.

In questo assurdo e bel paese, il nostro legislatore schizofrenico e diseducativo perpetua all'infinito - senza mai imparare dai precedenti errori - lo stesso copione: prima pone regole ferree, rigidissime, spesso anche incostituzionali, per il contenimento della spesa, minacciando il fuoco e le fiamme degli inferi per chi oserà violarle. E poi, quando si accorge che il numero di trasgressori diventa elevato (cosa che sarebbe stato facile prevedere, se solo si fosse ragionato con un po' di senso della realtà), dice che abbiamo scherzato, non era vero niente.

E chi ha impegnato spese e ordinato beni e servizi, violando le norme capestro sul patto di stabilità e sulla certificazione della disponibilità dei pagamenti, accumulando un certo numero di (teoriche) responsabilità contabili, disciplinari, civili... invece di essere chiamato a rispondere delle violazioni che ha commesso, viene premiato.

Come dire: ha fatto bene a violare le norme, a fregarsene, ad andare avanti come se niente fosse; a impegnare spese che non avrebbe potuto impegnare; a disporre per lavori, servizi e forniture che sapeva di non poter pagare.

E fesso è stato, come al solito, chi invece ha fatto tutte le acrobazie del mondo per stare dentro le norme. Chi ha compresso le spese a dismisura, facendo sacrifici e chiedendoli ai cittadini, al personale, alle associazioni, alle scuole... chi ci ha messo la faccia (la propria) andando a spiegare alla gente che molte cose - anche non proprio superflue - non si potevano più fare perché bisognava salvare il paese dal *default*. Questi enti non hanno debiti pregressi da sanare, e non beneficeranno – o beneficeranno in misura irrilevante – delle recentissime agevolazioni. Le quali, almeno così ci hanno spiegato, servono per il rilancio dell'economia. Ma il rilancio dell'economia si fa con una programmazione seria degli investimenti; con la concessione di maggiori margini di spesa a chi può sostenerli e si è comportato virtuosamente; con la fissazione di regole, magari un po' meno rigide, ma ragionevoli e raggiungibili e, soprattutto, certe. Non sicuramente sanando comportamenti illeciti.

Un paese che continua a premiare chi sgarra, a scapito di chi si comporta correttamente, non andrà mai da nessuna parte: è condannato all'abisso. E va bene che la nostra cultura è fondata sulla parabola del figliol prodigo... ma di vitelli grassi non ce ne sono più, e la pazienza del fratello buono è quasi agli sgoccioli.

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.*

MODULO III DELLA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO	Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo Modulo III - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto del documento è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012. L'aggiornamento di seguito è disponibile al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/
COMPETENZA	Dirigente / Responsabile del Personale

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno XXXX e confronto con il corrispondente Fondo certificato XXXY.

Descrizione	Anno XXXX	Anno XXXY	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)				
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1				

Descrizione	Anno XXXX	Anno XXXY	Differenza	Anno 2010
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale				
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale				
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unioni, consorzi, ecc.)				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse				
Risorse variabili				
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale				

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2012 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2011.

Descrizione	Anno XXXX	Anno XXXY	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto				
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento				
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno				
Indennità di rischio				
Indennità di disagio				
Indennità di maneggio valori				
Lavoro notturno e festivo				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)				
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999				
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato				
Regolate dal decentrato				
Ancora da regolare				
Totale				



Personale News

Quindicinale di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di pubblico impiego

Periodico registrato in data 16/12/2011 al numero 11/2011 del Registro Stampe e Periodici 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. Componente 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:

Silvia Salvai, Segretario comunale

Roberto Maria Carbonara, Segretario comunale

Livio Boiero, Dirigente di ente locale

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

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.



Il pacchetto di Publika in materia di servizi in ambito di pubblico impiego diventa ancora più completo.

Con l'obiettivo di dare soluzioni sempre più attuali e specifiche vengono proposti questi strumenti:

- Aggiornamento quotidiano con le News (una notizia singola selezionata oppure servizio completo)
- Aggiornamento mensile con gli Approfondimenti
- Servizio di risposta a quesiti
- Supporto e servizio operativo con la Rivista Personale News.

La 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.

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.

Tutte le news Servizio a pagamento

Per chi desidera è possibile ricevere quotidianamente una mail che contiene tutte le News che poi verranno riportate nella rivista ogni quindici giorni. È il servizio per chi vuole essere ogni giorno al passo in tempo reale con le novità interpretative, di prassi e giurisprudenza e con gli orientamenti applicativi. Il costo è di Euro 60,00 annui.

Possibilità di acquisto scontato insieme al servizio "I quesiti" e alla rivista a 300€ invece di 320€

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 anche se meno tempestivamente rispetto alla rivista Personale News.

I quesiti Servizio a pagamento

Il servizio permette di porre due quesiti all'anno allo staff di Personale News. Il costo è di Euro 60,00 annui.

Possibilità di acquisto scontato insieme al servizio "Tutte le News" e alla rivista a 300€ invece di 320€

La Rivista Servizio a pagamento

Accanto ai precedenti strumenti, vogliamo offrire un prodotto completo. Sotto il coordinamento editoriale 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.