publika
NUMERO 7 ANNO 4

Personale News

Dalle interpretazioni alle soluzioni

SOMMARIO

Editoriale 2

Il lavoro flessibile dopo il "*Jobs Act*" 4

La riduzione del fondo. Ipotesi a confronto 7

I componenti della delegazione trattante 15

Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici 18

I limiti del lavoro straordinario 21

News e commenti 23

Vigili, che passione… 39

Problemi col fondo? Fai un piano di razionalizzazione 41

La richiesta per le visite e le terapie 43

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale
di Gianluca Bertagna

Anno 4, numero 7
1 Aprile 2014

www.publika.it

publika

Personale News 2014

Dalle interpretazioni alle soluzioni

Coordinamento editoriale di Gianluca Bertagna

SCONTI

ABBONAMENTI CUMULATIVI

Abbonati anche alle altre riviste di Publika, Tributi News e Contratti News, e potrai risparmiare fino al 25%

Per maggiori informazioni:
email: abbonamenti@publika.it
telefono: 0376 408077

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

La rivista privilegia sempre l'aspetto "operativo" delle questioni, ponendosi costante-mente dalla parte di chi è chiama-to a applicarle nella pratica di tutti i giorni.

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

I servizi in abbonamento alla rivista Personale News e Tutte le News via email hanno scadenza 31/12/2014.
Il servizio quesiti non ha invece scadenza (i quesiti acquistati possono essere utilizzati anche dopo il 31/12/2014)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

Il primo anno di abbonamento alla rivista è gratuito per gli enti che affidano il servizio di elaborazione delle buste paga a Publika.

Coupon di abbonamento 9 mesi

da inviare via fax allo **0376 1760102** oppure via e-mail a: **abbonamenti@publika.it**

Servizi richiesti

[_] Rivista Personale News **150,00 € iva inclusa**
Abbonamento 2014 rivista quindicinale Personale News Aprile - Dicembre

[_] Rivista + Tutte le News via email **195,00 € iva inclusa**
Abbonamento 2014 rivista quindicinale Personale News Aprile - Dicembre
Abbonamento 2014 servizio email quotidiana con tutte le news che saranno pubblicate nella rivista: Il servizio è meno frequente o sospeso in alcuni periodi dell'anno (festività natalizie, pasqua, periodo estivo, ...)

[_] Rivista + Servizio quesiti **210,00 € iva inclusa**
Abbonamento 2014 rivista quindicinale Personale News Aprile - Dicembre
Possibilità di porre allo staff di Personale News 2 quesiti

[_] **Pacchetto completo**: Rivista Personale News, + Tutte le News via email + Servizio quesiti **235,00 € iva inclusa**
Pacchetto scontato Rivista + Tutte le News + 2 quesiti a 300 € invece di 320

[_] Sono un nuovo abbonato [_] Sono già abbonato a Personale News

Sconti per abbonamenti cumulativi

È necessario inviare i coupon anche per le altre riviste nel più breve tempo possibile

[_] Richiedo lo sconto del **15%** in quanto sono abbonato o mi abbonerò anche ad un'altra rivista di Publika (Tributi News o Contratti News)

[_] Richiedo lo sconto del **25%** in quanto sono abbonato o mi abbonerò anche alle altre due riviste di Publika (Tributi News e Contratti News)

Destinatario (compilare in stampatello)

Ente _____

C. A. Sig. _____

Indirizzo _____ n._____

Cap _____ Città _____ Prov._____

Partita IVA _____ Cod. Fisc._____

Tel. _____ Fax _____

E-mail invio rivista _____

Fatturazione e pagamento (compilare in stampatello)

E-mail **PEC** invio fattura _____

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

I dati forniti saranno inseriti nella banca dati elettronica di Publika Srl nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 196/03 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*. In qualsiasi momento potrà essere richiesto l'aggiornamento, la modifica o la cancellazione scrivendo al Responsabile Abbonamenti c/o Publika Srl, Via Aldo Moro 23 A/1, 46049 Volta Mantovana, MN (modulo 07/04/2014)

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Un caro saluto a tutti.
Avete tra le mani, un numero di *Personale News*, leggermente "spostato" sulla contrattazione integrativa decentrata. In questi primi mesi dell'anno, le amministrazioni, stanno sicuramente chiudendo il fondo del 2013. Alcuni, sono alle prese con la mera liquidazione dei compensi accessori, altri sono concentrati, ancora, sulla vera e propria contrattazione e relativo accordo annuale. Altri ancora, i più virtuosi, sono già proiettati sul 2014.
C'è un argomento che, però, mi sembra tenere banco: il *kit* di calcolo *Excel* predisposto dall'ARAN, per le verifiche sull'applicazione dell'art. 9, comma 2-*bis,* del d.l. 78/2010.
Abbiamo pensato, quindi, di approfondire la questione in un apposito *Focus,* con alcuni esempi di calcolo. Siamo stati aiutati, anche, da diverse email che abbiamo ricevuto in Redazione, dagli abbonati e quindi abbiamo riportato anche un "dialogo" avvenuto proprio con l'ARAN, per avere conferma del foglio di calcolo.

In materia di contrattazione integrativa troverete, anche, un articolo sulla composizione delle delegazioni trattanti, che, nonostante non si veda all'orizzonte un contratto nazionale di lavoro da ormai cinque anni, rimane, sempre, questione dibattuta.

Infine, torniamo sull'art. 4 del d.l. 16/2014. In modo particolare, approfondiamo (con un po' di spirito critico) la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, per compensare eventuali errori finanziari della costituzione e/o dell'utilizzo del fondo delle risorse decentrate. Soluzione che può trasformarsi in una specie di "istigazione a delinquere" se utilizzata frettolosamente o improvvisando qua e là.

La *Novità* riguarda, invece, le modifiche apportate dal Governo in materia di lavoro e, soprattutto, gli effetti che le stesse hanno sul lavoro pubblico.

Altro argomento di grande attualità: le assenze dei dipendenti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Dopo le modifiche all'istituto apportate dal d.l. 101/2013, i dubbi erano davvero insoluti, e improbo azzardare una possibile risposta. Ci è venuto incontro il Dipartimento della Funzione Pubblica, con una circolare che vi commentiamo e, sulla base della quale, abbiamo predisposto un apposito modello operativo.

Oggi è il primo aprile: tutto quello che avete letto sinora NON è un scherzo!
Alla prossima.

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.

IL LAVORO FLESSIBILE DOPO IL "*JOBS ACT*"

di Mario Ferrari

1. Premessa.

È arrivato in Gazzetta Ufficiale il "*Jobs Act*", uno dei provvedimenti più attesi del Governo Renzi. Ce ne occupiamo su queste pagine perché alcune disposizioni possono riguardare, anche se indirettamente, il lavoro pubblico.
Il nome ufficiale è: decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"[1].
La parte di nostro interesse è l'articolo 1. Dato il poco tempo intercorso dalla pubblicazione del decreto, mancano ancora delle prese di posizione ufficiali in merito, nell'attesa proviamo a fare una prima valutazione.

2. Modifiche al contratto a tempo determinato e alla somministrazione a tempo determinato.

Il suddetto articolo 1 del decreto-legge apporta alcune importanti modifiche (sottolineate nel testo) agli articoli 1 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Come ampiamente annunciato sulla stampa, tali modifiche intendono semplificare il ricorso al lavoro a tempo determinato e alla somministrazione a tempo determinato, con la speranza di incoraggiare le aziende ad assumere personale[2].
Il testo delle disposizioni modificate è il seguente:

Art. 1 del d.lgs. 368/2001	*01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.* *1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.* *1-bis. [abrogato].* *2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.*

[1] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2014-03-20;34!vig=
[2] Sul lavoro a tempo determinato l'atteggiamento della politica è stato mutevole negli ultimi anni. Per questo il testo dell'articolo 1 del d.lgs. 368/2001, che originariamente tendeva a limitare il ricorso tale istituto, privilegiando le assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2008 ha subito ben sei modifiche.

	3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. *4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.*
Art. 4 del d.lgs. 368/2001	*1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.* *2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.*
Art. 20, comma 4, del d.lgs. 276/2003	*4. [abrogati i primi due periodi] La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.*

3. Gli effetti delle modifiche.

Con le modifiche all'articolo 1 del d.lgs. 368/2001, si è generalizzata la possibilità di ricorrere ai cosiddetti contratti "acausali", sia per i rapporti di lavoro subordinato che per la somministrazione di lavoro a tempo determinato.
Sono state abrogate le disposizioni che obbligavano il datore di lavoro ad indicare le "*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*" che consentivano la stipula del contratto a tempo determinato.
L'unico limite al ricorso a tale tipo di lavoro diventa di tipo quantitativo, pari al 20% dell'organico complessivo, con almeno una unità per "*le imprese che occupano fino a cinque dipendenti*". Questo limite è derogabile nei casi previsti dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. 368/2001[3].
Per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni, dobbiamo ricordare che queste norme devono essere lette in combinato disposto con l'articolo 36 del d.lgs. 165/2001[4], che, come sappiamo, vede con particolare sfavore il ricorso al lavoro a tempo determinato nella pubblica amministrazione[5].

[3] La norma dispone: "*7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:*
a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
d) con lavoratori di età superiore a 55 anni".

[4] L'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 dispone: "*2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, …*
[…]
5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato".

Riteniamo anche opportuno ricordare che, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 368/2001, è stato disapplicato l'articolo 7, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000[6], che individuava analiticamente le casistiche in cui era permesso ricorrere al lavoro a tempo determinato. Di questa disapplicazione ha dato conferma anche l'ARAN[7].
In ragione della recente novella dobbiamo ritenere che per gli enti assoggettati al d.lgs. 165/2001, seppur venga a mancare la necessità di riportare all'interno del contratto di lavoro la causale del ricorso all'assunzione, permanga l'obbligo di giustificare la stipulazione del contratto almeno negli atti ad uso interno (determinazione di assunzione). Questo per consentire la verifica del rispetto delle disposizioni dei commi 2 e 5-*ter* dell'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 e l'eventuale applicazione del comma 5-*quater*, che stabilisce la nullità dei contratti stipulati in violazione dell'articolo e la conseguente responsabilità del dirigente.
Al contrario, riteniamo applicabile anche al lavoro pubblico il limite quantitativo del 20% sull'organico e la modifica dell'articolo 4, che ha aumentato il numero delle proroghe del singolo rapporto di lavoro da una ad otto.
In base alla disciplina previgente era possibile una sola proroga del rapporto; quindi, nel caso in cui effettuata una proroga (ma senza raggiungere il limite dei tre anni) permanesse una necessità di ricorso al tempo determinato, si doveva effettuare il cosiddetto "stacco", previsto dall'articolo 5 del d.lgs. 368/2001, oppure scorrere la graduatoria[8].
Adesso sarà molto più facile provvedere, potendo prorogare fino a 8 volte il rapporto, anche se sempre nel limite complessivo di tre anni. Resta inteso che per prorogare in modo legittimo il rapporto di lavoro dovranno esserci le "*esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*" richieste dall'art. 36 del d.lgs. 165/2001.
Per quanto riguarda la modifica all'articolo 20 del d.lgs. 276/2003, la soppressione dei primi due periodi è sostanzialmente una modifica di coordinamento. Resta la norma che consente alla contrattazione collettiva nazionale di introdurre limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato.
Ad oggi tali limiti non sono previsti per il comparto regioni e autonomie locali. Ricordiamo infatti che quanto disposto dall'articolo 2 del CCNL 14 settembre 2000[9] (limite del 7% dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio ed esclusione di alcune figure professionali) in materia di lavoro temporaneo non è applicabile alla somministrazione a tempo determinato[10].

---

[5] L'ultimo inasprimento delle norme dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001, con la modifica del comma 2 e l'introduzione dei commi 5-*ter* e 5-*quater*, è avvenuto con il decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.
[6] http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti/1756-ccnl-14-09-2000#art_7.
[7] Orientamento applicativo RAL_362: http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/orientamenti-applicativi/rapporto-di-lavoro-flessibile/6884-costituzione-del-rapporto/994-ral362orientamenti-applicativi.
[8] I periodi di "stacco" richiesti dalla normativa, dopo le ultime modifiche apportate dal decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, sono di 10 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi e di 20 giorni per i contratti di durata superiore.
[9] http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti/1756-ccnl-14-09-2000#art_2.
[10] Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per il personale delle Pubbliche Amministrazioni (a cura di), *La somministrazione del lavoro temporaneo nelle pubbliche amministrazioni e il nuovo Codice degli Appalti*, pp. 29-32 (http://www.funzionepubblica.gov.it/media/275151/somministrazione_del_lavoro_finale.pdf).

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

LA RIDUZIONE DEL FONDO. IPOTESI A CONFRONTO

di Gianluca Bertagna

1. Premessa.

L'unico aggettivo possibile è "imbarazzante". Trovarsi, a quattro anni dall'entrata in vigore dell'art. 9, comma 2-*bis*, del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, a parlare, ancora di riduzione del salario accessorio, è imbarazzante, oltreché fastidioso. Ma le cose stanno così. Inutile puntare a ragionamenti sulle fonti del diritto o parlare del valore di una circolare ministeriale. Più che altro bisogna rispondere alla domanda del momento: "*quale metodo, tra quelli che ci sono stati consigliati, è più opportuno utilizzare nell'applicazione della norma?*" Perché di metodi, ce ne sono almeno tre e in questo approfondimento proviamo a riassumerli, anche portando qualche esempio concreto.
Lo spunto per tornare sulla questione ci è stato fornito dal *kit* predisposto dall'ARAN, peraltro, già aggiornato rispetto alla prima versione[11]. Effettuando alcune simulazioni di calcolo è possibile verificare che il metodo non coincide con quello proposto dalla Ragioneria Generale dello Stato, in occasione della predisposizione della rilevazione sul Conto annuale delle spese di personale degli ultimi anni. Il terzo procedimento di calcolo era quello suggerito dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome. Partiamo proprio da questo ultimo, evidenziando quanto sia curioso che i metodi non hanno un nome correlato alla modalità di calcolo, quanto piuttosto all'organismo che l'ha predisposto. Ancora una volta, una storia tutta italiana.

2. La disposizione.

Riportiamo, per comodità e completezza il testo, ora vigente, dell'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. n. 78/2010.

> "*A decorrere dal 1º gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1º gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*".

Come detto, in questo *Focus* ci preoccupiamo solamente di mettere a confronto le modalità di calcolo proposte in questi anni. Per quanto riguarda la domanda: "*cosa accadrà dal 2015?*", è effettivamente troppo presto per tentare qualche risposta, vista la costruzione (volutamente?) sibillina dell'ultimo periodo. Certo, come spunto, possiamo affermare che, poiché il meccanismo sembra cambiare, sarà opportuno giungere nel 2014 ad una costituzione e quantificazione del fondo con criteri chiari e condivisi.

[11] Il file è scaricabile al *link*: http://www.aranagenzia.it/index.php/comunicati/5849-foglio-excel-per-la-gestione-delle-risorse-decentrate-del-fondo-per-la-contrattazione-integrativa-del-comparto-regioni-ed-autonomie-locali

3. La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.

La prima proposta concreta sull'applicazione della norma in esame, è giunta dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome[12].
Da lì in poi, sono state interpellate diverse sezioni regionali della Corte dei Conti. In alcuni casi, gli enti hanno provato a proporre riduzioni proporzionali, sulla base dell'effettiva presenza lavorativa dei dipendenti in un anno solare, ma tale interpretazione ha avuto scarso successo.
Si veda, una su tutte, la Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Lombardia che ha affermato: "*In ordine al riferimento temporale di applicazione della riduzione automatica dei fondi, la Conferenza si è espressa nel senso che la riduzione dei fondi si applica già dal 2011, con riferimento alla riduzione nell'anno del personale in servizio. La consistenza del fondo, peraltro, andrà conteggiata a saldo comparando l'entità del personale al 31 dicembre rispetto alla consistenza al 1° gennaio del medesimo anno, tenendo conto della data di cessazione delle singole unità e in considerazione del diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio nell'anno solare di cessazione. Si opererà, così, una riduzione non della quota intera, ma del rateo, da effettuarsi entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.*
A partire dal 2012 si applicherà la riduzione della quota annuale intera per le cessazioni del 2011, e, se dovessero intervenire ulteriori cessazioni nel 2012, del rateo ad esse corrispondenti. Identico calcolo sarà applicato per il 2013, in riferimento alle cessazioni intervenute, eventualmente, nel 2012, per l'intero, e in ragione del rateo per quelle intervenute nel 2013, in modo da rispettare l'automatismo previsto dalla norma senza intaccare il diritto dei cessati dall'attribuzione del trattamento economico accessorio per il periodo di permanenza in servizio" [13].
Ma veniamo ad esaminare la proposta dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.
Nella nota n. 10/133/CR6/C1 del 18 novembre 2010[14], sono state fornite alcune indicazioni.
In relazione alla riduzione automatica delle risorse "*in misura proporzionale alle cessazioni di personale, da determinare in sede di costituzione delle risorse*", sono stati proposti i seguenti "passaggi operativi":

"*1) il riferimento temporale di applicazione: la riduzione dei fondi si applica già dal 2011, con riferimento alla riduzione nell'anno del personale in servizio; questa non potrà che essere conteggiata a saldo comparando l'entità del personale al 31 dicembre rispetto alla consistenza del medesimo al 1° gennaio, escludendo il numero delle unità da assumere, nei limiti di spesa consentiti, nell'ambito del programma triennale del fabbisogno – piano occupazionale annuale e distinguendo tra categorie e dirigenza; inoltre nel calcolo dell'entità annuale di riduzione delle risorse si dovrà tener conto della data di cessazione del personale fuoriuscito, in considerazione del diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio nell'anno di cessazione, operando pertanto una riduzione in termini di rateo da effettuarsi preventivamente all'erogazione nell'anno successivo del quantum spettante con riferimento all'anno di competenza precedente. Il primo automatismo in termini di riduzione di quote annuali intere va applicato alle risorse dell'anno 2012 (per la parte rimanente rispetto al rateo già decurtato), con riferimento alla riduzione del personale in servizio avvenuta nel corso del 2011, il secondo alle risorse dell'anno 2013, con riferimento alle cessazioni del 2012, ed il terzo alle risorse dell'anno 2014, in relazione alle cessazioni del 2013.*
2) individuazione delle voci accessorie da ridurre: vanno decurtate le risorse destinate alla corresponsione di tutti gli elementi retributivi accessori, con esclusione degli importi relativi a:
- *le progressioni economiche orizzontali, in quanto, pur se erogati con risorse decentrate, fanno parte del trattamento economico fondamentale e, per espressa previsione contrattuale, rimangono ivi acquisiti anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;*
- *la retribuzione di posizione per gli incarichi di posizione organizzativa e di Alta professionalità e per gli incarichi dirigenziali e per il personale del SSN anche l'indennità di coordinamento, poiché rientrano nell'esercizio della prerogativa di organizzazione degli uffici (deve, infatti, essere garantito all'ente di poter conferire il relativo incarico ad altro soggetto);*

[12] www.regioni.it.
[13] Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombradia, deliberazione n. 324/2011/PAR del 30 maggio 2011: https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=2979-10/06/2011-SRCLOM
[14] Il testo è disponibile al *link*: http://www.regioni.it/it/show-doc_approvato_-_personale_nota_su_interpretazione_l_12210_per_contenimento_spese/news.php?id=104620.

- *le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, di struttura, di maneggio valori, i compensi per particolari responsabilità, in quanto collegate anch'esse ad esigenze organizzative volte a garantire il funzionamento dell'Ente e la regolare prestazione dei servizi a cittadini ed imprese;*
- *gli incentivi per le attività di progettazione e pianificazione nonché di patrocinio legale (rispettivamente previste dal D.lgs. 163/2006 e R.D. 1578/1933) nonché i compensi ai dirigenti in regime di omnicomprensività;*

3) determinazione del quantum da ridurre: va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente (per il 2011 si fa riferimento al 2010), al personale che cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per le unità di personale cessate, al netto delle assunzioni programmate.
Tale modalità di calcolo va applicata per il triennio 2011 – 2013".

Il pregio della soluzione proposta è quello della riparametrizzazione ad anno delle cessazioni per ridurre il fondo appunto in quota "proporzionale", come richiesto dalla norma. Inoltre, è estremamente positivo che per la riduzione non si faccia riferimento al fondo dell'anno 2010, ma, bensì, all'anno di competenza.
Gli elementi di criticità si riscontrano, invece, nei seguenti aspetti:

- vengono inserite delle voci da non ridurre e la norma non prevede alcuna eccezione;
- il ragionamento sembra più impostato sulle singole voci rispetto "all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio";
- non sembra convincere la riduzione "a valere" sull'anno successivo. Infatti, si ritiene che la riduzione debba già avvenire sul fondo di competenza, nonostante questo - ce ne rendiamo conto - non faciliti di certo le fasi della costituzione delle risorse e la successiva informazione ai sindacati.

Come abbiamo detto, però, il metodo non ha convinto. In questa vicenda, la parte del "leone" l'ha fatta la Ragioneria generale dello Stato. Andiamo a vedere la proposta operativa.

4. La Ragioneria generale dello Stato.

La Ragioneria generale dello Stato ha fornito le indicazioni operative in tre circolari:

- n. 12/2011[15];
- n. 16/2012 (istruzioni per il conto annuale 2011)[16];
- n. 21/2013 (istruzioni per il conto annuale 2012) [17].

Possiamo riassumere, il pensiero della RGS, con un estratto dalla circolare n. 16/2012.

"*La rilevazione 2011 dei Fondi per la contrattazione integrativa trova la sua principale criticità nella verificabilità della prescrizione dell'art. 9 comma 2-bis del d.l. n. 78/2010 convertito con la legge 122/2010 che prevede, come chiarito dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12:*
a. i "fondi 2011" non possono superare il limite 2010
b. una volta rispettato il primo vincolo, i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale.
Per interpretare correttamente le modifiche introdotte nella tabella 15 e nella scheda informativa 2 del Conto Annuale 2011, l'applicazione pratica delle indicazioni volute dal legislatore richiede tre ordini di considerazioni:
1. Va segnalato preliminarmente ***che i due vincoli del comma 2-bis (rispetto limite 2010 e riduzione proporzionale) costituiscono due distinti controlli****, da eseguirsi nella successione indicata, in quanto possono dare luogo a due distinte e successive riduzioni.*
…".

[15] http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2011/Circolaredel15aprile2011n12.html
[16] http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2012/Circolare_del_2_maggio_2012_n_16.html
[17] http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2013/Circolare_del_26_aprile_2013_n_21.html

Il messaggio della Ragioneria generale dello Stato è sempre stato quello della necessità di operare due riduzioni:

- la prima, per riportare l'eventuale fondo dell'anno di competenza, entro il limite dell'anno 2010;
- la seconda, per applicare la riduzione proporzionale dei dipendenti sulla base della riduzione del personale in servizio.

Infatti, nelle istruzioni del Conto annuale 2012 (circolare n. 21/2013) è esplicitamente scritto: "… *due vincoli del comma 2-bis (rispetto limite 2010 e riduzione proporzionale) costituiscono due distinti controlli, da eseguirsi nella successione indicata, in quanto possono dare luogo a due distinte e successive riduzioni*".

Per quanto riguarda la riduzione proporzionale dei dipendenti, ricordiamo che, a parere della RGS, tale riduzione deve essere operata per ciascuno degli anni 2011, 2012, 2013 e (ora) 2014 sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento, rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi - per valore medio - la media aritmetica (o semisomma) dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale, tra le due consistenze medie di personale, costituisce la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Nella scheda informativa 2, del Conto annuale 2012, abbiamo, peraltro, capito, che la percentuale di variazione andava moltiplicata alla consistenza del fondo dell'anno 2010.

Riassumendo: alla luce delle istruzioni della RGS, a nessuno è venuto in mente che, in presenza di riduzione di personale dal servizio, si potesse non effettuare la riduzione del fondo per la seconda parte della disposizione. Eppure, dai controlli proposti dall'ARAN nel file di *excel* reso disponibile ai primi di marzo, sembrerebbe possibile tale ipotesi. Vediamo il dettaglio con un esempio.

5. Il *kit* dell'ARAN.

5.1. Informazioni generali.

Un comunicato dell'ARAN, in data 6 marzo 2014, informa che nella sezione del sito denominato "Strumenti operativi", è stato pubblicato il foglio di calcolo (in formato *.xls* e *.xlsx*) per la gestione delle risorse decentrate del fondo per la contrattazione integrativa del comparto Regioni ed Autonomie locali[18].

Tale strumento intende agevolare la corretta quantificazione delle risorse decentrate nel rispetto dei vincoli contrattuali e di legge. L'ARAN rammenta che lo stesso è stato condiviso con l'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (IGOP) della Ragioneria generale dello Stato[19].

Esaminiamo, nel dettaglio, come il *kit* vada compilato.

Per la compilazione abbiamo inserito dei dati verosimili.

5.2. Analisi della colonna 2010.

Nell'esempio proposto, la colonna del 2010, chiude con un totale di voci rilevanti ai fini dell'applicazione della norma, pari ad Euro 421.704.

Tale valore è cristallizzato, immodificabile, ufficiale.

Tale importo è, altresì, il riferimento per applicare la prima parte dell'art. 9, comma 2-*bis*, ovvero il tetto rispetto al 2010.

5.3. Ipotesi per il 2014.

5.3.1. Il confronto con il tetto del 2010.

Il *file* predisposto dall'ARAN, in presenza di una somma di fondo, rilevante ai fini della norma, superiore a 421.704 rileva l'errore e chiede una riduzione esattamente pari alla differenza.

[18] http://www.aranagenzia.it/index.php/strumenti-operativi/manuali-operativi-e-kit-gestionali/5848-foglio-excel-per-la-gestione-delle-risorse-decentrate-del-fondo-per-la-contrattazione-integrativa-del-comparto-regioni-ed-autonomie-locali

[19] http://www.aranagenzia.it/index.php/comunicati/5849-foglio-excel-per-la-gestione-delle-risorse-decentrate-del-fondo-per-la-contrattazione-integrativa-del-comparto-regioni-ed-autonomie-locali

DESCRIZIONE	2010	2014
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	248.468	248.468
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*	32.878	32.878
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	11.413	11.413
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	14.683	14.683
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	10.420	10.174
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*	18.639	18.639
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)*	12.400	16.484
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	-
TOTALE RISORSE STABILI	**348.900,62**	**352.738,04**
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [2]	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	19.518	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* [3]	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)*	20.000	12.000
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	33.286	33.286
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	-	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* [4]	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	**-**	**-**
Totale Risorse variabili soggette al limite	**72.804**	**59.286**
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)*	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)*	7.961	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)*	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* [5]	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [6]	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*		-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	**7.961**	**-**
TOTALE RISORSE VARIABILE	**80.765**	**59.286**
TOTALE [7]	**429.665**	**412.024**
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO [7]	**421.704**	**412.024**

Poiché 412.024 è inferiore a 421.704, non viene evidenziato l'obbligo di riduzione al fine dell'applicazione della prima parte dell'art. 9, comma 2-*bis*.
Se, diversamente, inseriamo quale valore dell'art. 15, comma 5, di parte variabile un importo di Euro 30.000, anziché di 12.000, troviamo questa situazione, complessiva.
Le risorse stabili rimangono quantificate esattamente come nell'esempio precedente, ovvero:

TOTALE RISORSE STABILI	**348.900,62**	**352.738,04**

Le risorse variabili, invece, hanno queste risultanze:

Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [2]	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	19.518	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* [3]	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5,*	20.000	30.000

CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	33.286	33.286
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	-	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* [4]	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	**-**	**-**
Totale Risorse variabili soggette al limite	**72.804**	**77.286**

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO [7]	**421.704**	**430.024**

A questo punto, il foglio di calcolo dell'ARAN evidenzia che il fondo va ridotto di Euro 8.320 per l'applicazione della norma.
Tale riduzione potrà essere applicata sia alla parte stabile, che a quella variabile.

Nota.
La disposizione legislativa non afferma in nessun passaggio (e neppure è possibile pensarlo con ragionamenti o parallelismi razionali), che la riduzione del salario accessorio debba avvenire sia sulle risorse stabili, che sulle risorse variabili. O, meglio ancora, che le risorse stabili siano da confrontare con le risorse stabili e quelle variabili con quelle variabili.
Ma allora, perché nella tabella 15 del Conto annuale predisposta dalla RGS, c'è la riga per la riduzione sia in parte stabile che in quella variabile?
Il Conto annuale è, appunto, una rendicontazione e come tale deve essere in grado di contemplare il maggior numero di casistiche che si possono verificare. Non possiamo pensare che da una tabella del Conto annuale, derivi una regola di applicazione di una norma.
Quelle righe, come tutte quelle delle tabelle precedenti, servono appunto ad accogliere dati, ma non a costringerci ad operare in un certo modo. D'altronde anche nelle istruzioni non si è mai fatto riferimento "all'obbligo" di conteggiare stabili su stabili e variabili su variabili.
La riga c'è, perché, ovviamente, riferendosi il conto annuale a tutte le amministrazioni pubbliche e a tutte le casistiche possibili, è giusto dar spazio ad ogni ipotesi (se, ad esempio, un ente avesse solo un fondo di parte stabile, è inevitabile che la decurtazione per incrementi di parte stabile dovuti alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei cessati, dovrebbe andare in quella casella).

In ogni caso, su questo punto, non sembrano esserci divergenze interpretative e operative con il ragionamento della RGS, contenuto nelle tabelle del conto annuale.

5.3.2. La riduzione del fondo sulla base dei dipendenti cessati, non sostituiti.

Su questo aspetto si registrano le principali criticità.
Nel *file* fornito dall'ARAN, infatti, sulla base della percentuale scaturente dalla semisomma dei dipendenti ad inizio e fine di ciascun anno, viene ridotto l'importo limite del fondo 2010.
Ecco l'andamento del personale nell'esempio fornito. Per i calcoli, abbiamo ritenuto di rapportare a tempo pieno i rapporti di lavoro a tempo parziale, fermo restando che, in assenza di istruzioni precise, sarà possibile anche mantenere valori interi, cioè un conteggio "per teste".

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):	**Anno 2010**	**Anno 2014**
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	***95,94***	***95,08***
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	***98,44***	***95,08***
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	***97,19***	***95,08***
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		**2,17%**

Ed ecco, come si comporta il file dell'ARAN:
- fondo anno 2010: Euro 421.704
- riduzione % dipendenti: 2,17
- limite del 2010 ridotto della % dei dipendenti da prendere come riferimento nel 2014: Euro 412.553 (421.704 – 2,17%).

In altre parole: è sufficiente che il fondo del 2014 sia inferiore a tale importo (Euro 412.553) e non si dovrà operare un'altra riduzione.
Riportando, integralmente, il caso poco sopra evidenziato per il tetto, ecco quanto appare:

DESCRIZIONE	2010	2014
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	248.468	248.468
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*	32.878	32.878
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	11.413	11.413
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	14.683	14.683
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	10.420	10.174
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*	18.639	18.639
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)*	12.400	16.484
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	-
TOTALE RISORSE STABILI	**348.900,62**	**352.738,04**
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [2]	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	19.518	14.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* [3]	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)*	20.000	12.000
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	33.286	33.286
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	-	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* [4]	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	**-**	**-**
Totale Risorse variabili soggette al limite	**72.804**	**59.286**
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)*	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)*	7.961	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)*	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* [5]	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [6]	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*		-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	**7.961**	**-**
TOTALE RISORSE VARIABILE	**80.765**	**59.286**
TOTALE [7]	**429.665**	**412.024**

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO [7]	**421.704**	**412.024**
Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:		
Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):		
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	***95,94***	***95,08***
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	***98,44***	***95,08***
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	***97,19***	***95,08***
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		**2,17%**
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE		**412.553**

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010	**-**
di cui: *per applicazione limite 2010*	-
di cui: *per riduzione limite a seguito della riduzione di personale*	-

Nonostante vi sia una riduzione di personale con una relativa percentuale calcolata, non si deve operare nessuna riduzione al fondo, perché lo stesso, nel 2014, è già costituito nel tetto di Euro 412.553.
In altre parole: l'ARAN afferma che se le risorse variabili inserite nel 2014, sono talmente basse da non comportare lo sforamento rispetto al tetto del 2010 lordo (Euro 421.704) e neppure il limite 2010 rideterminato, diminuito a seguito della riduzione dei dipendenti (Euro 412.553), non è più necessaria alcuna altra contrazione.

6. Conferme

È giunta in redazione una *e-mail* di una nostra lettrice, che ci ha comunicato di aver interpellato l'ARAN per avere ulteriori conferme sul metodo proposto.
Riportiamo integralmente il testo della *e-mail* inviata e della relativa risposta dell'Agenzia.

"*...approfitto di nuovo della sua gentilezza per chiederle un chiarimento relativamente all'utilizzo del foglio in oggetto, in quanto, pur essendo nato come strumento di ausilio per la gestione del salario accessorio, essendo fornito agli Enti da Aran, con la condivisione di RGS - IGOP, può implicitamente fornire preziosissimi chiarimenti operativi.*
Chiarisco con un esempio quello che vorrei chiederle.
fondo anno 2010= euro 500.000,00
fondo anno 2013= euro 450.000,00
riduzione da applicarsi per effetto delle cessazioni = 5%
Tale riduzione va applicata, come da circolare Aran n. 5401/2013, sul fondo 2010 e non su quello 2013, per cui:
- applicazione riduzione sul fondo 2010: 500.000,00 - 5% = 475.000,00
A questo punto, essendo il fondo 2013 (450.000,00) inferiore al fondo 2010 ridotto del 5% (475.000,00), dall'utilizzo del foglio di calcolo si evidenzia come non sia necessario operare ulteriori riduzioni.
Quello che vorrei chiederle è se ho inteso bene l'indicazione operativa, nel senso che sia sufficiente confrontare il fondo 2013 con il fondo 2010 ridotto, senza necessità di operare ulteriori riduzioni, per effetto delle cessazioni, sul fondo 2013 come costituito..."

In questa situazione, si trovano tantissimi enti locali. Infatti, in questo comparto, la parte variabile del fondo è ancora molto presente, e quindi, da un anno all'altro le risorse discrezionali sono soggette a valori spesso altalenanti.
Ed ecco la risposta dell'ARAN.

"*...confermo quanto da Lei evidenziato.*
La riduzione di personale opera sul limite 2010, dunque occorre ridurre il limite 2010 della riduzione di personale.
Se il totale delle risorse decentrate è inferiore al risultato ottenuto, il fondo è adeguato..."

7. Annotazioni sulle metodologie di calcolo.

Tralasciando il metodo proposto dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome, è necessario che si arrivi a definire, con chiarezza, quale comportamento adottare per applicare compiutamente l'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. 78/2010. Se le istruzioni della Ragioneria generale dello Stato sono state lette e interpretate male negli scorsi anni, sarebbe davvero opportuno che si chiudesse la partita in occasione del Conto annuale per l'anno 2013, tanto più che l'ARAN ha affermato che il metodo di calcolo illustrato è stato condiviso con RGS-IGOP.
Speriamo che si giunga ad una "*chiarezza condivisa*" il prima possibile, auspicando, che vengano altresì fornite istruzioni, sulla possibilità di rivedere, eventualmente, anche l'applicazione dell'art. 9 comma 2-*bis* sugli anni precedenti.

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.

I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

a cura della Redazione

1. La parte pubblica.

La nomina della delegazione di parte pubblica, a sensi dell'art. 10 del CCNL 1° aprile 1999[20], spetta alla giunta che individua:

- il presidente (solitamente tra: segretario comunale/provinciale; direttore generale, ove previsto; dirigente o responsabile del personale; altro dirigente o responsabile);
- i componenti, scelti tra i dipendenti appartenenti alla categoria più elevata presente nell'ente (dirigenti o funzionari).

Ha carattere strettamente tecnico, nel rispetto della fondamentale distinzione tra attività di indirizzo politico-amministrativo, attribuita esclusivamente agli organi di governo politico dell'ente, e attività gestionale, che spetta ai dirigenti o, negli enti privi di dirigenza, ai responsabili degli uffici e dei servizi.
Se la complessità della materia lo richiede, nulla vieta all'amministrazione di avvalersi di consulenti ed esperti esterni che, tuttavia, non si possono sostituire nella conduzione del negoziato.
È appena il caso di ricordare che non può essere parte della delegazione di parte pubblica un soggetto che sia anche componente della RSU[21].

2. I soggetti sindacali.

È il capo II del precitato CCNL, agli articoli 9 e 10, che definisce i soggetti sindacali, distinguendoli in:

1. soggetti sindacali nei luoghi di lavoro:
   - le rappresentanze sindacali unitarie (RSU);
   - gli organismi (detti anche terminali) di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previsti dall'art. 10, comma 2, del CCNQ 7 agosto 1998[22];
2. soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali:
   - i componenti delle RSU;
   - i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative;
   - i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
   - dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o aspettativa.
3. Soggetti componenti della delegazione trattante ai fini della contrattazione decentrata integrativa:
   - i componenti delle RSU;

[20] Il testo del contratto è disponibile al *link*: http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti/417-ccnl-normativo-1998-2001-economico-1998-1999
[21] In proposito si veda: http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/contratti-quadro/6808-rapp-sind-repertori-ooss-delegazione-trattante-di-parte-sindacale/628-rs45-orientamenti-applicativi
[22] Il testo del contratto è disponibile al link. http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/contratti-quadro/relazioni-sindacali/prerogative-sindacali/contratti/771-ccnq-prerogative-sindacali-7-agosto-1998

– i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

3. Due dubbi sulla composizione della delegazione trattante.

Innanzitutto ricordiamo che gli enti territorialmente contigui, con un numero di dipendenti in servizio non superiore a 30 unità, possono svolgere la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti stessi e le organizzazioni sindacali territoriali, secondo le disposizioni dall'art. 6 del CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 5 del CCNL 22 gennaio 2004.
L'ARAN, oltre ai numerosi orientamenti disponibili sul proprio sito, con la nota prot. 4260 del 27 maggio 2004 ha definito un testo unitario per cercare di chiarire i numerosi dubbi in ordine sia alla composizione delle delegazioni trattanti nella contrattazione integrativa che ai soggetti titolari delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, diritto ad indire assemblee, etc.).
Di seguito, abbiamo scelto di chiarire due aspetti particolarmente critici: uno relativo alla delegazione di parte sindacale e l'altro a quella di parte pubblica.
Il primo riguarda il problema della partecipazione, nella delegazione, degli organi di governo.
La regola generale è che il Sindaco o i membri della Giunta non possono fare parte della delegazione[23].
A riguardo, evidenziamo che possono fare eccezione, in un caso particolare, gli enti di ridotte dimensioni demografiche, come ben chiarito dall'ARAN, con il parere RAL_717, il cui testo riportiamo.

La questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene di esprimere i seguenti elementi di valutazione:
a) l'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 ha individuato in modo preciso i soggetti legittimati a far parte della delegazione di parte pubblica, escludendo decisamente i rappresentanti dell'organo politico dell'ente;
b) tale opzione trovava il suo fondamento nella precisa distinzione tra poteri di indirizzo politico-amministrativo e poteri gestionali operata dal D.Lgs.n.165/2001;
c) successivamente è intervenuta la legge n. 448/2001 che riconosce ai comuni fino a 5000 abitanti, la possibilità di adottare disposizioni regolamentari organizzative che attribuiscano ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e dell'articolo 107 del D.Lgs. n.267/2000 recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
d) si è delineata, quindi, una situazione di sovrapposizione-conflitto tra norme di legge generali, speciali e disciplina contrattuale;
e) tuttavia, ove il regolamento dell'ente abbia dato applicazione al citato art. 29, comma 4, della legge n. 448/2001, ultima fonte legislativa dal punto di vista cronologico e sicuramente di carattere speciale, ed abbia riconosciuto espressamente la titolarità di uffici o servizi al sindaco, la partecipazione di questi alla trattativa decentrata dovrebbe ritenersi legittima in quanto la titolarità di un ufficio o servizio (e quindi anche di quello cui è affidata la gestione del personale) ricomprendendo ogni attività di gestione che ad esso fa capo non può non estendersi anche all'attività relativa allo svolgimento delle relazioni sindacali.

L'altro annoso dubbio, che sembra permanere, riguarda l'esatta identificazione dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL, che le amministrazioni devono invitare ai tavoli delle trattative, posto che siano stati preventivamente ed espressamente accreditati da un soggetto sindacale legittimato.
Sempre l'ARAN (parere RAL_1218) ha precisato che si tratta di quelle "*chiaramente indicate nel frontespizio del CCNL in vigore*" esplicitando, con la nota prot. 15131/2012, che il CCNL è quello relativo al quadriennio normativo – primo biennio economico e che "*tale delegazione, a seguito della sottoscrizione del CCNL relativo al II biennio economico, viene integrata dalla OO.SS che hanno sottoscritto quest'ultimo contratto, qualora differenti*".

[23] ARAN Orientamento applicativo RAL705: http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/orientamenti-applicativi/relazioni-sindacali/6848-soggetti-e-procedura/2542-ral705orientamenti-applicativi

Al momento, pertanto, fanno parte della delegazione trattante le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 sottoscritto l'11 aprile 2008, integrate da quelle firmatarie del secondo biennio economico 2008-2009 (CCNL 31 luglio 2009) ovvero, esattamente così come denominate:

- FP CGIL;
- CISL FPS;
- UIL FPL;
- CSA Regioni e Autonomie Locali;
- DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm).

La circolare n. 4260 del 27 maggio 2004, predisposta dal servizio relazioni sindacali dell'ARAN, precisa: "*A titolo di esempio prendendo a riferimento la federazione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) del comparto Regioni e Autonomie locali, il contratto integrativo dovrà essere firmato sotto la dizione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) – che è l'esatta denominazione riportata nel frontespizio del CCNL – dal dirigente sindacale accreditato dalla stessa Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) e non dallo Snalcc o dalla Fenal o dal Sulpm, singole sigle che la compongono. A tale fine non rileva la circostanza che nell'Amministrazione vi siano lavoratori iscritti ad una sola delle sigle (esempio solo alla Fenal), in quanto la titolarità della firma è in capo alla federazione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm)*".

Questa indicazione però non è del tutto risolutiva, perché per i sindacati minori sussiste l'ulteriore problema delle modifiche associative[24] e delle diatribe sulla titolarità del "marchio"[25]. Di conseguenza non è detto che la persona che si presenta al tavolo delle trattative, sia quella attualmente titolata a farlo. In caso di dubbi forse è meglio richiedere l'accreditamento al soggetto sindacale legittimato.

Sottolineiamo, infine, che l'eventuale mancanza di rappresentatività e delle conseguenti prerogative sindacali, anche a seguito degli accertamenti periodici effettuati dal Collegio di indirizzo e controllo dell'ARAN, non pregiudicano la possibilità delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a partecipare alle delegazioni trattanti. Proprio per evitare possibili ricadute negative connesse alla fruibilità delle prerogative sindacali, con la dichiarazione congiunta n. 4 allegata al CCNL 22 gennaio 2004, le parti hanno concordato sull'opportunità di sensibilizzare gli enti del comparto ad agevolare lo svolgimento delle trattative al di fuori dell'orario di lavoro, nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art.10, comma 7, del CCNQ 7 agosto 1998.

[24] I piccoli sindacati che componevano il CSA Regioni e autonomie locali sono variati più volte nel corso del tempo. Relativamente a tale aspetto si veda anche gli orientamenti applicativi ARAN:

- http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/contratti-quadro/6808-rapp-sind-repertori-ooss-delegazione-trattante-di-parte-sindacale/640-rs57-orientamenti-applicativi;
- http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/contratti-quadro/6808-rapp-sind-repertori-ooss-delegazione-trattante-di-parte-sindacale/631-rs48-orientamenti-applicativi.

[25] Sul contenzioso in essere relativo al DICCAP si veda i siti www.fenal.it e www.diccap.it.

Rapporto di lavoro

In questa sezione proponiamo approfondimenti relativi alla gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni locali.

ASSENZE PER VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

Commento alla Circolare della Funzione Pubblica n. 2 del 17 febbraio 2014

di Salvatore Cicala

1. Breve cronistoria.

L'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 ha introdotto il comma 5-*ter* nell'articolo 55-*septies* del d.lgs. 165/2001.
Tale norma, per come era scritta, ha da subito ingenerato dei dubbi applicativi e si è fatta strada una interpretazione secondo la quale, in occasione di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici, fosse sempre consentito al dipendente giustificare l'assenza per l'intera giornata, imputandola a "malattia"[26]. Di fatto scavalcando quelle che erano le previsioni in materia dei vari CCNL del pubblico impiego.
Il legislatore è intervenuto per correggere tale norma con l'articolo 4, comma 16-*bis* del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125.
Vediamo le norme a confronto:

Testo originale	Testo modificato
"*Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione*".	"*Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica*".

Nel commento sulla nostra rivista, redatto nell'immediatezza della pubblicazione della legge di conversione[27] avevamo scritto: "*riteniamo che le modifiche introdotte al comma vadano nella direzione di confermare la possibilità di giustificare l'assenza con diversi istituti, permessi compresi, mentre la norma di legge originaria sembrava stabilire un rinvio automatico alla disciplina dell'assenza per malattia*".
In ogni caso, vista la contraddittorietà del testo, nel quale convivono concetti apparentemente incompatibili ("assenza per malattia", "permesso", "orario"), le pubbliche amministrazioni si sono chieste se la nuova versione dell'articolo 55-*septies* contenesse una nuova forma di permesso per "malattia a ore"[28].
Un primo chiarimento sulla questione è stato fornito dall'ARAN lo scorso 13 marzo[29]. L'Agenzia ritiene, in linea con quanto già espresso in precedenti orientamenti applicativi, che non sia possibile giustificare le

[26] In questo senso anche le indicazioni date dall'ARAN con l'orientamento applicativo RAL_1435: http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/malattiainfortuni-sul-lavoro/6913-visite-mediche-accertamenti-diagnostici-malattia-breve/4761-ral1531orientamenti-applicativi.
[27] Ferrari Mario, "Convertito il decreto-legge 101/2013. le parti di interesse per il personale degli enti locali", *Personale News*, n. 20/2013, pp. 4-15.
[28] Bertagna Gianluca, "Statali, sì alle visite in permesso", *Il Sole 24 ore*, 25 marzo 2014, p. 44.
[29] Orientamento applicativo RAL_1685, reperibile al *link*: http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/malattiainfortuni-sul-lavoro/6913-visite-mediche-accertamenti-diagnostici-malattia-breve/5872-ral1685orientamenti-applicativi

assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di durata inferiore alla giornata lavorativa con l'assenza per malattia.

2. La circolare del DFP.

2.1. Obiettivi.

Al fine di assicurare un'interpretazione omogenea della norma in questione è intervenuto finalmente il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 2 del 17 febbraio 2014[30], pubblicata solo alcuni giorni fa, dopo essere stata registrata dalla Corte dei Conti il 19 marzo.
Nelle premesse la circolare evidenzia quello che è lo spirito della modifica normativa: "*La legge di conversione … introduce una disposizione in materia di assenze per malattia dei pubblici dipendenti al fine di contrastare il fenomeno dell'assenteismo nelle amministrazioni*".
È evidente che in diverse realtà vi era stato un notevole incremento dell'utilizzo della "malattia" per giustificare assenze dovute ai motivi indicati nella disposizione, di conseguenza si è dovuto correre ai ripari.
La circolare poi prosegue dando degli espliciti chiarimenti sulla interpretazione della norma.

2.2. Il regime della giustificazione dell'assenza.

La circolare individua due diverse ipotesi di giustificazione dell'assenza per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.
La prima ipotesi attiene al caso in cui il dipendente, a seguito dell'espletamento delle visite specialistiche (o delle terapie o degli esami diagnostici), possa svolgere attività lavorativa. In questo caso, in ragione della durata dell'assenza, il dipendente potrà giustificare la stessa ricorrendo a uno dei seguenti istituti:

durata dell'assenza	tipologia di permesso	riferimento contrattuale per gli enti locali
ORE per un periodo non superiore alla metà dell'orario di lavoro.	Permessi brevi	art. 20 del CCNL 6 luglio 1995
	Banca delle ore	art. 38-*bis* del CCNL 14 settembre 2000
	Riposo compensativo	art. 38, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000
ORE per un periodo anche superiore alla metà dell'orario di lavoro.	Banca delle ore	art. 38-*bis* del CCNL 14 settembre 2000
	Riposo compensativo	art. 38, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000
INTERA GIORNATA	Permessi per particolari motivi	art. 19, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995
	Ferie	art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995
	Banca delle ore	art. 38-*bis* del CCNL 14 settembre 2000
	Riposo compensativo	art. 38, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000

La seconda ipotesi attiene alla concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa. In questo caso trovano applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia.
Lo stato patologico viene accertato e giustificato secondo le ordinarie procedure (art. 55-*septies*, commi 1 e 2, del d.lgs. 165/2001) e, nel caso in cui vi sia la "visita fiscale", l'assenza dal domicilio dovrà essere giustificata mediante la produzione dell'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria.
Il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al trattamento giuridico ed economico (ad esempio la decurtazione retributiva prevista dall'articolo 71, comma 1, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008, il computo ai fini del periodo di comporto, ecc.).

[30] Recante: "*Decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in legge n. 125 del 30 ottobre 2013 - "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" - art. 4 comma 16 bis - assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici*", reperibile al *link*: http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1160664/circolare_n_2_2014.pdf

2.3. L'attestazione di presenza.

Il Dipartimento, riprendendo gli indirizzi forniti con la precedente circolare n. 10/2011[31], ribadisce che la giustificazione dell'assenza in questione (nel caso in cui il dipendente abbia richiesto un permesso per documentati motivi personali) avviene mediante attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione sanitaria al dipendente.

Viene precisato che la predetta attestazione dovrà essere trasmessa all'amministrazione di appartenenza a cura del dipendente oppure direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria per via telematica. In questa seconda ipotesi il messaggio di posta elettronica dovrà contenere il *file* scansionato in formato *.pdf*.

La circolare specifica poi quelli che sono i contenuti essenziali dell'attestazione di presenza ovvero:

- la sottoscrizione del soggetto che la redige e la sua qualifica;
- l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione;
- il giorno e l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione.

Sottolineiamo inoltre che l'attestazione di presenza non è una certificazione di malattia e, pertanto, essa non solo non deve recare l'indicazione della diagnosi ma non dovrà riportare la tipologia di prestazione somministrata al dipendente.

Infine il Dipartimento afferma che l'attestazione di presenza può anche essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio[32], tant'è che in allegato alla circolare viene proposto un modello di dichiarazione. Alle amministrazioni compete attivare i necessari controlli[33] sul loro contenuto, provvedendo, nel caso di dichiarazioni mendaci da parte del dipendente, alla segnalazione all'autorità giudiziaria e all'avvio del relativo procedimento disciplinare[34].

2.4. Il caso delle c.d. "patologie sofferte".

Infine, il Dipartimento affronta il problema delle assenze di quei dipendenti che, a causa delle c.d. "patologie sofferte", debbono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro.

In questi casi si ritiene che possa essere sufficiente anche un'unica certificazione (anche cartacea) del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico. Il dipendente è tenuto a produrre tale certificazione all'amministrazione di appartenenza prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. Successivamente alla predetta certificazione dovranno far seguito le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle singole giornate. In questi casi l'attestazione di presenza dovrà contenere anche l'indicazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapia prescritto dal medico curante.

---

[31] Recante: "*Decreto legge n. 98 del 2011, convertito in legge n. 111 del 2011 - "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria." - art. 16, commi 9 e 10 - controllo sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti - regime della reperibilità - assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.*", reperibile al link: http://www.funzionepubblica.gov.it/media/836740/circolare%2010%20assenze001.pdf.

[32] La dichiarazione sostitutiva di atto notorio dovrà essere redatta ai sensi del combinato disposto degli articoli 47 e 38 del d.p.r.. 28 dicembre 2000, n. 445.

[33] I controlli dovranno essere svolti secondo le modalità previste all'articolo 71 del d.p.r.. 28 dicembre 2000, n. 445.

[34] Non trattandosi di certificazioni di malattia ma di autocertificazioni non si dovrebbe applicare la specifica sanzione prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lettera a) del d.lgs. 165/2001: "*Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:*
a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia".

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.

I LIMITI DEL LAVORO STRAORDINARIO

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.

Un dipendente appartenente alla polizia locale (CCNL Enti Locali), in part-time orizzontale 30 ore settimanali, ha accettato di svolgere lavoro straordinario in alcuni giorni festivi.
Anche alla luce del D.Lgs 61/2000, quali sono i limiti di lavoro straordinario e supplementare da considerare, come vanno retribuiti i servizi svolti in giorno festivo e, soprattutto, come interpretare la dicitura "il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana" con esempio pratico?

RISPOSTA

Al fine di formulare una risposta pertinente al quesito da Voi proposto, si ritiene opportuno fornire i seguenti chiarimenti:

- per lavoro straordinario si intende il prolungamento della propria attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro (articolo 2108, comma 1, del Codice Civile);
- per quanto attiene al lavoro straordinario effettuato da un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale trova applicazione la disposizione contenuta all'articolo 6, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000 che stabilisce: "*Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana*";
- per lavoro "*lavoro aggiuntivo*" si intende il lavoro straordinario effettuato dal dipendente nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale; la dizione di "*lavoro aggiuntivo*" utilizzata nel summenzionato l'articolo 6, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000 deve considerarsi sinonimo di quella di "lavoro supplementare", utilizzata, per la medesima fattispecie dal d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni (orientamento applicativo ARAN RAL_1411);
- il limite massimo di ore di lavoro aggiuntivo consentite al dipendente è rappresentato dal 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese. Pertanto, applicando tale regola al vostro dipendente (prestazione lavorativa mensile pari a 130 ore = 5 ore giornaliere x 26 giorni) avremo che il tetto massimo mensile è pari a 13 ore (10% di 130). Le predette 13 ore di lavoro aggiuntivo possono essere svolte tutti i mesi (13 ore ogni mese) e le relative prestazioni devono essere distribuite in almeno due settimane (di ogni mese). Le ore non effettuate in un mese non

possono essere riportate al mese successivo (orientamenti applicativi ARAN RAL_329 e RAL_324).

Quanto sopra esposto trova applicazione solo nel caso in cui al vostro dipendente venga richiesto, in una giornata lavorativa, di effettuare lavoro aggiuntivo ovvero di svolgere più ore rispetto il proprio orario di lavoro.

La fattispecie formulata nel quesito attiene però ad un caso diverso: al dipendente si chiede, infatti, di effettuare una prestazione lavorativa in una giornata festiva e non, dunque, lavoro aggiuntivo.

Pertanto, in questa ipotesi non può che trovare applicazione la specifica disciplina del trattamento economico in giorno festivo, contenuta nell'articolo 24, comma 1 e 4, del CCNL 14 settembre 2000. Per un approfondimento sull'argomento si rinvia alla lettura di Personale News numero 5/2014 (Parfazi Barbara e Sacchi Augusto, "Lavoro in turno, festività infrasettimanali, compensi e riposi compensativi").

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 e Sara Facincani

Gazzetta Ufficiale

Decreto-legge 34/2014 (*Jobs Act*)
Sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 è stato pubblicato il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Corte dei Conti

Recesso da una unione di comuni e reinserimento del personale
La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, esamina la situazione di un comune di piccole dimensioni (circa 2.800 abitanti) che intende valutare il recesso dall'Unione cui appartiene, a causa della maggiore onerosità derivata dalla diminuzione dei contributi statali; conseguentemente, formula i seguenti quesiti:
"*... se possa scegliere liberamente se continuare ad aderire all'Unione dei comuni (sostenendo un maggior costo) o recedere e convenzionarsi con un solo comune limitrofo per le funzioni obbligatorie previste dalla legge, conseguendo quindi un potenziale risparmio di spesa.*
In secondo luogo, il comune espone di avere 'comandato' presso l'Unione alcuni dipendenti, la cui spesa risulta a carico dell'Unione ma che è rimborsata dall'ente istante.
Il comune … chiede quindi se, in caso di recesso dall'Unione, posto che l'aumento delle spese del personale è minore rispetto ai trasferimenti destinati a coprire le spese di gestione dell'unione, lo stesso personale debba ritornare in carico al bilancio del comune.
Da ultimo, il comune chiede quali conseguenze e/o sanzioni possa comportare la decisione di recedere dall'Unione".
Con la deliberazione n. 101/2014/PAR dell'11 marzo 2014, la sezione ripercorre l'evoluzione della normativa che riguarda la gestione associata di servizi e ritiene che, sostanzialmente, il legislatore consideri equivalente la forma convenzionale e la costituzione dell'ente sovracomunale; con ciò intende orientare rispetto al primo quesito.
Per la successiva questione, esposte le caratteristiche, differenze e fonti normative/contrattuali degli istituti del "comando" e del "distacco", conclude:
"*... il comando ha gli stessi effetti funzionali ed economici di un'assunzione a tempo determinato per l'ente ricevente (deliberazione del 20 dicembre 2011, n. 497), laddove il lavoratore distaccato è contabilizzato nella spesa del personale pertinente all'ente a quo. Nel caso di specie, come confermato dall'art. 14, comma 7 del c.c.n.l. 22 gennaio 2004, la fattispecie descritta parrebbe essere collocabile nell'alveo del distacco (è espressamente affermata la riconduzione delle spese al comune) e l'eventuale riallocazione del lavoratore non presenterebbe quindi effetti incrementativi dell'ammontare della spesa sostenuta*".

Contributi per gli amministratori locali

La sezione regionale Lombardia della Corte dei Conti, replica il proprio precedente parere (95/2014/PAR del 5 marzo 2014) con le successive deliberazioni nn. 104/2014/PAR e 105/2014/PAR dell'11 marzo 2014, per ribadire che gli enti locali non sono tenuti al versamento dei contributi assistenziali, previdenziali ed assicurativi (*ex* art. 86, comma 2, TUEL) per gli amministratori che svolgono attività di lavoro autonomo a meno che gli interessati non rinuncino totalmente all'esercizio della propria attività o professione.

Compensi all'avvocatura e art. 9, comma 2-*bis*, d.l. 78/2010

La Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, con la deliberazione n. 200/2014/PAR del 12 marzo 2014, risponde al Comune di Rovigo che chiede se si debbano fare considerazioni diverse riguardo al tema in oggetto in ragione del fatto che i compensi in parola siano o meno posti a carico della parte soccombente in giudizio; esprime il proprio avviso come segue:

"*... le Sezioni Riunite in sede di controllo con delibera QM 51/CONTR/11 del 4 ottobre 2011 – ferma restando la natura di norma di stretta interpretazione che non ammette, in linea di principio, deroghe ed esclusioni (sul punto cfr. anche delibera n. 285/2011/PAR di questa Sezione) – hanno statuito che 'ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il citato vincolo, necessario a calcolare l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a remunerare le prestazioni di progettazione interna e le prestazioni professionali dell'avvocatura interna, stante la loro natura professionale che le rende non destinabili alla generalità dei dipendenti dell'Ente attraverso lo svolgimento della contrattazione integrativa', in tal modo abbandonando il criterio precedentemente adottato, fondato sulla circostanza che si tratti 'di compensi pagati con fondi che si autoalimentano con i frutti dell'attività svolta dai dipendenti, e, di conseguenza, non comportano un effettivo aumento di spesa' (Sez. Autonomie 16/2009) ed optando, invece, per il diverso criterio fondato sull'esclusione delle sole risorse di alimentazione dei fondi 'destinate a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti (Corte dei conti SS.RR.QM 51/CONTR/11 del 4 ottobre 2011)', criterio rispetto al quale, quindi, la forma di finanziamento delle risorse appare neutrale.*

Questa Sezione ha, poi, precisato che 'il nuovo indirizzo assunto dalla SSRR, decisamente più restrittivo del precedente, valorizza implicitamente infatti la antica ma sempre valida distinzione tra funzioni (essenzialmente dirette all'esplicazione di pubbliche potestà e che, per quel che riguarda gli Enti locali, vanno riservate almeno tendenzialmente ai loro organi e uffici istituzionali: Tar Lazio 1512 – 30 settembre 1997) e servizi (consistenti precipuamente in attività di ordine tecnico o materiale), il cui connotato fondamentale è quello inerente a prestazioni professionali tipiche la cui provvista all'esterno potrebbe comportare aggravi di spesa a carico dei bilanci delle amministrazioni pubbliche mediante il ricorso al mercato(Corte dei conti SS.RR.QM 51/CONTR/11 del 4 ottobre 2011)(cfr. delibera n. 285/2011 PAR di questa Sezione)'.

La ratio delle ipotesi – tassative – di esclusione dall'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2 bis del citato D.l. 31 maggio 2010 n. 78 individuate dalle SSRR (confermata nella successiva deliberazione n. 56/CONTR/11 delle Sezioni Riunite in sede di controllo) risiede, quindi, nell'alternativa make or buy: dai connotati della professionalità e tipicità della prestazione nonché della individuabilità del soggetto prestatore consegue che le risorse destinate alla remunerazione dell'attività 'alimentano il fondo in senso solo figurativo dato che esse non sono poi destinate a finanziare gli incentivi spettanti alla generalità del personale dell'amministrazione pubblica' (Corte dei conti SS.RR.QM 51/CONTR/11 del 4 ottobre 2011).

Il principio così enunciato consente di 'evitare effetti distorsivi nell'applicazione della norma, come ad esempio nel caso in cui un ente, nel 2010, abbia destinato consistenti risorse a dette finalità, con ciò elevando in modo improprio il tetto delle risorse complessive destinabili alla contrattazione integrativa' (Corte dei conti SS.RR.QM 51/CONTR/11 del 4 ottobre 2011).

Il percorso esegetico seguito dalle SSRR di questa Corte – integralmente condiviso dalla Sezione – ed in particolare dell'osservazione da ultimo svolta non sembra poter essere superato dalle sintetiche argomentazioni rinvenibili nella nota del MEF del 4.9.2013 che sembrerebbe differenziare l'ipotesi dei compensi riconoscibili agli avvocati non derivanti da condanna alle spese di controparte da quelli, appunto, da quest'ultima derivanti.

I primi inciderebbero sugli equilibri di bilancio e come tali sarebbero quindi assoggettati alla norma limitativa, i secondi no.
Non può peraltro non rilevarsi che tale differenziazione condurrebbe a quegli effetti distorsivi dell'applicazione della norma paventati dalle SSRR.
Da un lato, infatti, la peculiare caratteristica dell'attività di difesa legale (non essendo prevedibile né il tempo della decisione né la statuizione sulle spese, elementi entrambi conoscibili solo al momento del deposito della sentenza) costringerebbe l'Amministrazione ad una previsione soggetta a continua revisione anche in corso d'anno, con pregiudizio principalmente della funzione di programmazione e di previsione della spesa e, non secondariamente, della corretta determinazione del tetto delle risorse destinabili alla contrattazione integrativa".

Incremento di un contratto part-time a tempo indeterminato
La Corte dei Conti, sezione regionale Campania, con deliberazione numero 20/2014/PAR, esamina il quesito posto dal Comune di Pontelandolfo circa la possibilità di incrementare il contratto di lavoro di un dipendente assunto a tempo indeterminato, con rapporto *part-time* di 18 ore settimanali. L'ente vuole sapere quale sia la disciplina contabile da osservare nell'ipotesi in cui il comune volesse sfruttare l'economia di spesa che registrerà nel 2014 per effetto della cessazione di spesa per aumentare il tempo lavoro del menzionato rapporto a tempo indeterminato *part-time*. La richiesta di parere non specifica se l'aumento orario si determini o meno in una trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.
Queste le conclusioni della Corte dei Conti:
"*Per quanto concerne i limiti, si rammenta che, sempre in caso di trasformazione del rapporto a tempo parziale (a tempo indeterminato) a tempo pieno (sempre a tempo indeterminato) si applica anche la correlativa disciplina del turn-over, che consiste nella possibilità di assunzione nei limiti del 40% 'della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente'. Per converso, un mero aumento orario non integra 'nuova assunzione' e quindi non fa scattare la soggezione ai 'limiti e divieti' alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte*".

Imputazione della retribuzione per il personale trasferito in un altro ente
La Corte dei Conti, sezione regionale Toscana, con deliberazione 3/2014/PAR esamina il quesito posto dal Sindaco del Comune di Pioppi, componente dell'Unione dei comuni montani del Casentino, avente come oggetto la possibilità per l'Unione di incrementare le risorse del fondo della contrattazione decentrata a seguito del trasferimento all'Unione di una unità di personale del Comune di Poppi, incaricata di posizione organizzativa, la cui retribuzione, essendo l'ente privo di figure dirigenziali, grava sul bilancio del comune, anziché sul fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane, previsto dall'art. 15 del CCNL 1 aprile 1999.
La Corte dei Conti, precisa innanzitutto che "*l'unione deve conoscere e darsi carico della situazione in cui versano gli enti che ne fanno parte e assicurare il rispetto da parte loro delle norme vincolistiche* "*per evitare che la forma associativa, come tale finalizzata a conseguire efficienza e risparmi di spesa, adotti scelte elusive dei predetti limiti e vincoli*". *Ciò in quanto,* "*diversamente opinando, si consentirebbe all'ente Unione di non perseguire le finalità proprie delle sue ragioni istitutive, incrementando, anziché ridurre o razionalizzare, le spese complessive degli enti associati*". Tra le limitazioni, la Corte, richiama espressamente anche quelle previste dall'art. 9 comma *2-bis* del d.l. 78/2010.
Infine, la deliberazione termina affermando: "*Conclusivamente, il Comune richiedente, nella sua autonomia organizzativa, dovrà adottare soluzioni che non siano in contrasto con le finalità normative di riduzione della spesa di personale, tenendo conto che tali finalità debbono essere perseguite anche dall'Unione, secondo le regole valevoli per la generalità degli enti locali*".

Ipotesi di contrattazione nazionale per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali
La Corte dei Conti, a sezioni riunite, analizza con la deliberazione n. 13/SSRRCO/CCN/13, l'ipotesi di contratto collettivo nazionale per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti per il triennio 2013-2015. L'Accordo in esame distribuisce i contingenti dei

permessi e dei distacchi sindacali tra le confederazioni ed organizzazioni rappresentative nei comparti di contrattazione collettiva nel triennio 2013-2015. Le Sezioni riunite prendono atto dell'assenza di nuovi oneri derivanti dall'ipotesi di accordo in oggetto rilevando, da un lato, che i dati di conto annuale evidenziano una riduzione di personale derivante dalle limitazioni al *turnover* attivate a partire dal 2008 e, dall'altro, che l'aumento delle retribuzioni derivante dal rinnovo del biennio economico 2008-2009 trova copertura nei vari contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti di appartenenza dei beneficiari di distacchi e permessi sindacali che sono inclusi nella base di calcolo degli oneri contrattuali. Al fine di confrontare i dati contenuti nella citata relazione con il costo teorico massimo delle prerogative fruibili, appare tuttavia necessario che l'ARAN – anche con riferimento al prossimo CCNQ della dirigenza - provveda ad effettuare una stima di tutte le prerogative sindacali, compreso il numero dei premessi sul luogo di lavoro, nonché ad una quantificazione del costo massimo ipotizzabile sulla base di dati aggiornati relativi al personale in servizio e alla retribuzione media.

Divieto di superamento dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010

La Corte di Conti, sezione regionale Lombardia, con deliberazione n. 106/2014/PAR dell'11 marzo 2014 precisa nuovamente (si rinvia, per tutte, alle deliberazioni n. 608, 609, 611 e 635 del 2011 e n. 59/2012), che con l'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) è stato introdotto il divieto di superamento dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010. Viene, in sostanza, introdotto il principio di invarianza della spesa relativa al trattamento accessorio del personale avendo come parametro di riferimento la somma destinata al trattamento accessorio nell'anno 2010. La norma in commento introduce poi un ulteriore limite disponendo che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è "*automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*". Ciò per evitare che i soggetti rimasti alle dipendenze dell'ente fruiscano di una quota sensibilmente maggiore di risorse, essendosi ridotti i potenziali beneficiari, con conseguente ingiustificato aggravio della spesa. L'ente locale è tenuto a rispettare entrambi i vincoli imposti dal legislatore (invarianza della spesa relativa al trattamento accessorio e riduzione della medesima in caso di contrazione del personale). In particolare la decurtazione del fondo deve essere disposta in funzione e in proporzione alla riduzione del personale e deve riguardare il fondo destinato al trattamento accessorio del personale nel suo complesso. Non possono rilevare le ulteriori distinzioni, alle quali si riferisce la richiesta di parere (veniva richiesto di applicare la riduzione proporzionale solo sulle risorse stabili) e che non trovano alcun riconoscimento a livello legislativo, basate sul carattere, variabile o stabile, delle risorse che confluiscono nel fondo medesimo (negli stessi termini, si veda Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 48/2013/SRCPIE/PAR). Tali qualificazioni, peraltro, trovano fondamento in norme della contrattazione collettiva, sulle quali, come già precisato, non è dato alla Corte pronunciarsi.

Imputazione del costo per il personale derivante da un'esternalizzazione del servizio

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, con deliberazione n. 108/2014/PAR, prende in esame il quesito posto dal Comune di Berzo Inferiore (BS) in merito alla computabilità del costo per il personale anticipato dall'amministrazione comunale, ma rimborsato da una ditta aggiudicataria dell'appalto di servizi, quale espressa clausola contenuta nel bando di gara per l'aggiudicazione della gestione complessiva.

La sezione, dopo una breve disamina del caso, giunge alle seguenti conclusioni: "*…sino a quando il rapporto di lavoro della dipendente in assegnazione temporanea è stato posto a carico dell'aggiudicatario dell'appalto, mediante il rimborso delle somme anticipate dal Comune, per il corrispondente periodo la relativa spesa non deve essere computata fra le spese di personale, trattandosi di fattispecie che esula dalle previsioni normative disciplinate dall'art. 1 comma 557 bis della legge 296/2006, sia in ragione della carenza del requisito dell'utilizzo, anche indiretto, del dipendente da parte dell'Ente locale, sia dell'assenza di effettivo esborso finanziario per le casse pubbliche ristorate dall'appaltatore*".

Concessione di aspettativa senza assegni

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione n. 113/2014/PAR del 12 marzo 2014, dichiara inammissibile il quesito sul periodo di aspettativa senza assegni richiesta da un dipendente in servizio presso un comune, soggetto alle regole del patto di stabilità interno, per ricongiungimento con il coniuge che presta servizio lavorativo all'estero. La dichiarazione di inammissibilità è motivata dal fatto che "*risulta ... finalizzata ad ottenere, più che un parere avente rilievo generale, un apporto volto alla precostituzione di una decisione amministrativa in relazione ad una specifica e concreta questione giuridica*".

Riduzione proporzionale del trattamento accessorio dei dirigenti

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione n. 116/2014/PAR del 17 marzo 2014, esamina la richiesta di parere posta dal Sindaco del Comune di Lissone in merito all'applicazione dell'art. 9, comma 2-*bis*, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nella parte in cui stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Il quesito attiene personale di qualifica dirigenziale e l'amministrazione evidenzia che l'applicazione della regola della cosiddetta semisomma, "*determinerebbe, per l'anno 2014 e per gli anni a venire, una decurtazione del fondo per il trattamento accessorio dei dirigenti in misura superiore rispetto a quanto effettivamente corrisposto al dirigente cessato*", chiede pertanto se sia possibile ridurre il fondo solamente di quanto effettivamente erogato al dirigente cessato.

Queste le conclusioni della Corte dei Conti: "*L'applicazione della norma di legge deve avvenire, in ogni caso, sulla base di un criterio generale ed univoco che, come tale, non può essere rapportato a specifiche situazioni di fatto a seconda dell'esito più o meno favorevole che ne possa scaturire. Posto quindi che la determinazione e la ripartizione delle risorse destinate al trattamento accessorio rimangono affidate alla contrattazione collettiva nel rispetto dei vincoli derivanti dalle disposizioni inderogabili di legge, spetta al Comune, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, dare applicazione all'art. 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010 sulla base delle interpretazioni sopra riportate, contemperando le esigenze di riduzione della spesa pubblica richieste dalla norma con i principi in materia di retribuzione del personale*".

Previdenza integrativa e proventi sanzioni derivanti da infrazioni del Codice della strada

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione n. 119/2014/PAR del 18 marzo 2014, si esprime in merito ad un parere richiesto dal Comune di Saronno per stabilire se i proventi delle sanzioni per la violazioni della ZTL rilevati con sistemi automatici debbano essere conteggiati al fine dello stanziamento per la previdenza integrativa degli appartenenti alla polizia locale. La sezione risponde che "*fra i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal CdS, devolvibili ai sensi dell'art. 208 comma 1 del medesimo CdS ai comuni, vanno ricompresi anche i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni rilevate dalle telecamere all'interno della ZTL ex art. 7, commi 9 e 14 del medesimo CdS*". I magistrati contabili aggiungono anche le seguenti considerazioni:

"*Tale conclusione, tuttavia, non comporta l'automatica destinazione anche di tali proventi nelle direzioni e nelle proporzioni già definite dal Comune di Saronno ai sensi dell'art. 208 comma 4 del CdS. In particolare, per quanto attiene la possibilità di integrare le risorse finanziarie destinate alla previdenza complementare del personale della polizia municipale, ogni decisione scaturirà dalla contrattazione fra le parti anche se l'impiego di nuove risorse rientra nella discrezionalità dell'amministrazione comunale e deve tenere conto dell'aleatorietà di questa tipologia di entrata, anche in relazione alle priorità deliberate dal comune. In tale contesto occorrerà innanzitutto valutare se sussista la finalità di incentivare il servizio e la funzione ZTL. E potrà essere previsto anche un diverso criterio di valorizzazione dei proventi da violazioni ZTL, laddove si ravvisasse un più limitato impegno del personale di polizia urbana nell'accertamento delle stesse. Come pure, non andrà esclusa l'eventualità di una rideterminazione annuale nell'impiego di tali proventi per dare spazio a mutate priorità e alle facoltà accordate ai comuni ai sensi del comma 5 dell'art. 208 CdS. In ogni caso, il quadro normativo che scaturisce dall'art. 208 CdS e le scelte dell'amministrazione dovranno coordinarsi con il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e dovranno osservare le cautele ripetutamente sottolineate da questa Sezione*".

Rimborso spese legali sostenute da amministratori locali
La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia con deliberazione numero 37/PAR/2014 del 6 marzo 2014 esamina un quesito posto dal Comune di Cellino San Marco (BR) in ordine alla legittimità del rimborso di spese legali sostenute da amministratori locali per giudizi penali inerenti fatti posti in essere nell'esercizio delle proprie funzioni. Il Sindaco illustra che, con sentenza n. 1212 del 2 luglio 2012, la Corte di Appello di Lecce aveva assolto definitivamente due amministratori locali ed il Sindaco non più in carica "*perché il fatto non sussiste*"; a seguito della irrevocabilità della sentenza i su indicati amministratori richiedevano all'ente il rimborso delle spese legali sostenute per il primo e secondo grado di giudizio. Pertanto, il Sindaco, rilevata la sussistenza di molteplici interpretazioni, richiede alla Sezione "*se sono rimborsabili o meno le spese legali sostenute dagli amministratori pubblici per fatti posti in essere nell'esercizio delle loro funzioni e conclusisi con sentenze definitive di assoluzione con formula piena*". La Corte dei conti della Puglia, dichiara, ancora una volta, la inammissibilità delle richieste di parere concernenti la rimborsabilità delle spese legali sostenute da dipendenti o amministratori comunali poiché totalmente estranee alla nozione di contabilità pubblica.

Aspettativa per incarichi di livello non dirigenziale conferiti ai sensi dell'art. 110 TUEL
La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, mediante deliberazione numero 40/PAR/2014 del 6 marzo 2014 dichiara inammissibile il quesito posto dal Sindaco del Comune di Bineto circa l'applicabilità anche al dipendente che ricopra un posto di responsabile di servizio o di ufficio in ente locale privo di dirigenza della disposizione di cui all'art. 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001, nella parte in cui statuisce che, per il periodo di durata dell'incarico di funzione dirigenziale, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Incarichi ex art. 110 TUEL di livello non dirigenziale. Limiti
La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con deliberazione numero 42/PAR/2014 del 10 marzo 2014 prende in esame un quesito posto dal Sindaco del Comune di Taurisano in merito all'assoggettamento ai limiti imposti dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) della spesa derivante dal conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art 110 c. 1 del TUEL, di Responsabile titolare di posizione organizzativa. Queste sono le conclusioni della Corte dei Conti: "*L'orientamento assunto dalla Sezione delle autonomie corrisponde al dato letterale dell'art. 19, comma 6-quater che fa espresso riferimento agli 'incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL'. Rimangono fuori dal campo di applicazione di detta norma, pertanto, tutte le altre posizioni in organico ricopribili mediante incarichi a contratto ovvero posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche di alta specializzazione. Pertanto, per un Comune soggetto ai vincoli del patto di stabilità interno è possibile ricoprire il posto in organico di responsabile di servizio attraverso un incarico a contratto ex art. 110, comma 1, del TUEL, a condizione che si rispettino le seguenti condizioni e limitazioni […]: - divieto di assunzione nel caso di superamento del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 9, comma 28, DL 78 2010); Per quanto sopra, per l'incarico de quo non può trovare applicazione la disciplina del conferimento di incarichi dirigenziali di cui all'art. 19, comma 6-quater del D.Lgs. 165/2001 e devono essere applicati, tra gli altri, i vincoli assunzionali previsti dall'art. 9, comma 28, del DL. 78/2010*".

Pagamento dei contributi da parte dell'ente a favore degli amministratori lavoratori autonomi
La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte con deliberazione numero 43/2014/SRCPIE/PAR del 17 marzo 2014 risponde al quesito posto dal Sindaco del Comune di Moncalieri (TO) in merito alla corretta interpretazione dell'art. 86, comma, 2 del TUEL.
Nell'esaminare i vari aspetti dalla questione la sezione evidenzia che: "*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.*
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.

Pertanto, se all'inizio del mandato l'amministratore non era già iscritto ad alcuna Cassa previdenziale, l'obbligo per il 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 (Sez. reg. contr. Puglia, Deliberazione n.57/PAR/2013)".
I magistrati piemontesi concludono il parere secondo l'orientamento già espresso dalle altre sezioni, confermando che "*l'onere per l'Ente locale di provvedere al pagamento dei contributi ai propri amministratori che siano lavoratori autonomi, alle suddette condizioni, non potrà che derivare dal mancato svolgimento dell'attività lavorativa durante l'espletamento del mandato*".

Incentivo alla progettazione art. 92, comma 5, del d.lgs 163/2006
La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con deliberazione numero 44/2014/SRCPIE/PAR del 17/03/2014 prende in esame il quesito posto dal comune di Rivalba per determinare se spetti l'incentivo in oggetto per la redazione di uno studio di fattibilità di un'opera pubblica.
La sezione prende in esame la normativa specifica dei lavori pubblici e evidenzia che lo studio di fattibilità:

- non rientra tra le espresse previsioni dell'art. 92, comma 5;
- viene identificato come strumento propedeutico all'elaborazione del programma triennale dei lavori pubblici quindi ha un valore programmatorio e non progettuale;
- difetta del livello di approfondimento tecnico documentale che caratterizza la progettazione.

Per i motivi suddetti è da escludersi la possibilità di attribuire una quota dell'incentivo in oggetto per la redazione degli studi di fattibilità.

Enti Locali e gestione di servizi e funzioni pubbliche in forma associativa
La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con deliberazione numero 45/2014/SRCPIE/PAR del 17/03/2014 si esprime in merito ad un quesito posto dal comune di Savigliano riguardante l'applicabilità delle norme di cui all'articolo 6, comma 7, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) ai Consigli di amministrazione dei Consorzi socio – assistenziali costituiti ai sensi della legge regionale n. 1/2014.
La sezione risponde richiamando la recente deliberazione della sezione delle Autonomie:
"*In merito al quesito posto dall'Ente istante, da ultimo, con la delibera già richiamata (n. 4/2014), la Sezione delle autonomie, per le motivazioni in tale sede esposte (ed a cui si rinvia), si è espressa nei seguenti termini: "tra le forme associative di enti locali aventi per oggetto la gestione di servizi e funzioni pubbliche ai cui amministratori, ai sensi dell'art. 5, comma 7, della D.L. 78/2010, non possono essere attribuite retribuzioni, gettoni e indennità o emolumenti in qualsiasi forma, deve ritenersi che rientrano anche i componenti dei consigli di amministrazione dei consorzi di enti locali".*
Trattasi di una delibera di orientamento, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, cui le Sezioni regionali di controllo sono tenute a conformarsi".

Sentenze

Decadenza dal diritto al rimborso delle spese legali
Di quanto in oggetto si occupa la sentenza della Corte di Cassazione n. 4978 del 4 marzo 2014, riferita ai dipendenti di un'azienda sanitaria locale. Pur facendosi applicazione di una diversa contrattazione di comparto, le indicazioni contenute nella pronuncia esprimono concetti che sono estendibili anche agli enti locali, come segue:
"*Le già richiamate norme contrattuali, su cui è fondato il diritto al rimborso, non prevedono esplicitamente l'obbligo del dipendente di indicare preventivamente (ed entro un breve termine) l'esistenza del procedimento giudiziario, né che l'interessato debba manifestare la volontà di volersi valere dell'assistenza legale dell'azienda. Le norme in questione, tuttavia, prevedono che l'azienda debba far assistere il dipendente da un legale fin dall'inizio del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, assumendosene le spese, e che debba comunicare al dipendente il nominativo del legale per ottenere il suo gradimento. Tali ultime disposizioni presuppongono, dunque, che l'azienda sia stata informata*

dell'esistenza del giudizio, sia stata portata a conoscenza dal dipendente della propria volontà di ottenere l'assistenza legale e che abbia nominato un difensore.
Le norme contrattuali consentono tuttavia che il funzionario respinga il professionista indicato dall'azienda e ne nomini un altro di suo gradimento, nel qual caso il dipendente può chiedere il rimborso delle spese sostenute entro il limite di quanto l'azienda avrebbe dovuto corrispondere ad un legale da essa stessa nominato.
Nel caso di specie, l'azienda in sede regolamentare ha correttamente attuato la normativa contrattuale, subordinando il godimento del diritto al godimento dell'assistenza e (per quanto qui interessa) al rimborso delle spese sostenute per la difesa di fiducia ad una serie di oneri procedimentali. Essa, infatti, in quanto astretta da vincoli di bilancio e dall'obbligo dì programmazione della spesa, non poteva non essere portata a tempestiva conoscenza dell'esistenza del procedimento penale e della volontà del dipendente di godere dell'assistenza legale. In altre parole, la formulazione della norma regolamentare è un corretto bilanciamento dell'interesse al contenimento della spesa da parte dell'azienda e l'interesse a non sostenere le spese legali da parte del dipendente e sul piano giuridico, impone di qualificare il termine assegnato al dipendente come perentorio.
Per queste ragioni l'inosservanza dei detti oneri di informazione dà luogo ad una vera e propria decadenza che, seppure non esplicitamente menzionata nel testo regolamentare, è pur tuttavia con evidenza desumibile dal complesso della normativa in oggetto".

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: vestiario e dispositivi di protezione individuale
La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5176 del 5 marzo 2014, riesamina il contenzioso di un dipendente comunale incentrato sul preteso diritto "*ad abiti di lavoro adeguati, il datore di lavoro deve fornire gli abiti da lavoro, il datore di lavoro deve mantenere gli abiti da lavoro e sostituirli, il datore di lavoro deve tenere gli abiti da lavoro in efficienza: tali obblighi risiedono negli artt. 2087 c.c. e 32 Cost. Si tratta di obblighi di ordine generale: il datore di lavoro deve altresì verificare se, in relazione alle mansioni svolte, sia necessario, in relazione alle dovute precauzioni per la tutela della salute e sicurezza, fornire DPI idonei e tenerle sempre pulite*".
La Suprema Corte ritiene che le doglianze siano infondate e condivide il seguente percorso argomentativo della Corte territoriale:
"*… si è partiti dal necessario accertamento se le tute distribuite ai lavoratori, anche se a cadenze assolutamente insufficienti, quelle monouso e quelle di stoffa, potessero essere considerate DPI (dispositivi di protezione individuale) ai sensi della normativa in vigore, ciò in quanto si evince dallo stesso ricorso e dalla ricostruzione della vicenda processuale che l'assimilazione tra le tute in parola e i veri e propri DPI sia stato sempre argomento centrale della tesi di parte ricorrente in quanto la normativa sui DPI – proprio in relazione alle lavorazioni cui era addetto il lavoratore – vuole dare concretezza e specificazione alle norme di ordine generale ed astratto come l'art. 32 della Cost. e l'art. 2087 c.c. La Corte territoriale correttamente ... rileva che se le tute fornite dal datore di lavoro Comune di ... si dovessero considerare DPI, allora non vi sarebbe alcun dubbio del connesso obbligo per il Comune di tenere indenni i lavoratori dai costi e dai disagi del loro frequente lavaggio. Ora la Corte di appello rileva che ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 è DPI 'qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo' e non sono invece DPI 'gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore'; l'art. 42 precisa che i DPI devono essere adeguati ai rischi da prevenire, alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro e tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore e devono poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità, mentre all'art. 43 si precisano gli obblighi di corretta fornitura dei DPI anche in ordine al loro mantenimento in stato di efficienza ed igiene. La Corte di appello ha poi ricordato che la circolare n. 34 del 29.4.1999 ... precisa che gli indumenti di lavoro possono avere tre funzioni: a) di divisa cioè di identificazione aziendale; b) di mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa; c) di protezione da rischi per la salute e sicurezza e che solo in quest'ultimo caso gli indumenti rientrano tra i DPI (a titolo esemplificativo gli indumenti per evitare il contagio on sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici). Date queste premesse normative la Corte territoriale ha logicamente concluso che le tute fornite ai lavoratori dal Comune di ... non potevano essere ritenute DPI per le loro caratteristiche di capi comuni di abbigliamento (tute di*

stoffa) e la loro funzione di vestizione in quanto strumentali al solo scopo di mera preservazione degli abiti civili dell'attuale ricorrente dalla ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa. Discorso da farsi anche per le tute di lavoro monouso in tjvek. La Corte territoriale ha rilevato che proprio il lavoratore aveva allegato e ribadito che le tute monouso erano non traspiranti e permeabili ai liquidi e quindi inidonee e che quelle di stoffa si sporcavano facilmente sicché entrambe i generi di indumenti di lavoro non realizzavano alcuna significativa tutela rispetto ai rischi specifici cui il lavoratore era – a suo dire – esposto. Le caratteristiche e la tipologie di tali indumenti esclude che gli stessi possano essere considerati DPI alla luce della normativa in vigore non possedendo la funzionalità tipica dei DPI e cioè un adeguata protezione dai rischi di contatto con sostanze nocive (per lavorazioni come quelle cui era addetto il ricorrente) essendo stati forniti solo per preservare gli abiti civili dall'usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa sede processuale … La Corte territoriale ha correttamente rilevato che oggetto della domanda era l'obbligo per il Comune di fornire le tute prima indicate e comunque di tenerle pulite e, in linea subordinata, di risarcire il dipendente dalle spese sostenute di lavaggio delle tute, questione completamente estranea al tema della tutela della salute e dell'igiene nel luogo di lavoro ex art. 32 della Cost. ed ex art. 2087 c.c., posto che le prima ricordate tute non erano fomite a tale scopo, ma solo per preservare gli abiti civili dall'usura dovuta all'attività lavorativa svolta ... Non si può … escludere che, per le lavorazioni cui era addetto il ricorrente, fosse necessario predisporre DPI specifici di riduzione del rischio di contaminazione o altre cautele, ma non è questo il thema decidendum, perché tale eventuale obbligo ex art. 32 Cost. o ex art. 2087 c.c. non ha alcun nesso con l'obbligo di lavare con sistematicità tute che servono solo ad evitare l'usura di abiti civili. L'orientamento giurisprudenziale di legittimità, come già osservato nella sentenza impugnata, è stato quindi ben ricostruito in quanto obblighi di fornitura di indumenti di lavoro e di lavaggio degli stessi è stato riconosciuto quanto tali obblighi erano strumentali alla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, il che non si ravvisa nel caso di specie relativamente alle tute fornite dal Comune di … al ricorrente. Del tutto inconferente è poi il richiamo operato nella memoria prodotta ex art. 378 c.p.c. alla sentenza di questa Corte n. 19759/2013 in quanto l'obbligo di lavaggio delle divise di lavoro di cui si discuteva in quella controversia derivava da un contratto di appalto tra la S.I. spa, ditta di ristorazione, e la Rai come società appaltante e che tale obbligo emergeva anche da una norma del contratto collettivo applicabile e quindi l'obbligo in parola derivava da specifiche fonti contrattuali. È vero che la decisione ricordata richiama altre decisioni di legittimità in ordine all'obbligo per il datore di lavoro di tenere le divise pulite e di sopportarne comunque il relativo costo, ma la Corte precisa che le fattispecie erano relative a personale addetto alla nettezza urbana e quindi si ricade nella corretta ricostruzione già operata dalla Corte di appello di … dell'orientamento della giurisprudenza di legittimità, per cui l'obbligo sussiste ove sia finalizzato alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore (la Corte di appello già ha esaminato una delle due decisioni richiamate nella sentenza 19759/2013 e cioè la n. 22929/2005)".

Giurisdizione contabile sulle società partecipate

Sull'argomento in oggetto, la Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 5491 depositata il 10 marzo 2014, conferma gli orientamenti consolidati che si sintetizzano nelle seguenti considerazioni, con differenti conclusioni a seconda che ricorra una semplice partecipazione rispetto a quella di controllo (società *in house*):

- "*Sul tema della giurisdizione contabile in materia di responsabilità di gestori ed organi di controllo delle società partecipate da enti pubblici queste Sezioni Unite hanno ripetutamente affermato il principio secondo cui 'spetta al giudice ordinario la giurisdizione in ordine all'azione di risarcimento dei danni subiti da una società a partecipazione pubblica per effetto di condotte illecite degli amministratori o dei dipendenti, non essendo in tal caso configurabile, avuto riguardo all'autonoma personalità giuridica della società, né un rapporto di servizio tra l'agente e l'ente pubblico titolare della partecipazione, né un danno direttamente arrecato allo Stato o ad altro ente pubblico, idonei a radicare la giurisdizione della Corte dei conti. Sussiste invece la giurisdizione di quest'ultima quando l'azione di responsabilità trovi fondamento nel comportamento di chi, quale rappresentante dell'ente partecipante o comunque titolare del potere di decidere per esso, abbia colpevolmente trascurato di esercitare i propri diritti di socio, in tal modo pregiudicando il valore della partecipazione, ovvero in comportamenti degli amministratori o dei sindaci tali da compromettere la ragione stessa della partecipazione sociale dell'ente pubblico, strumentale al perseguimento di finalità pubbliche ed implicante l'impiego di*

risorse pubbliche, o da arrecare direttamente pregiudizio al suo patrimonio' (v. Cass. S.U. 19-12-2009 n. 26806, nonché Cass. S.U. 519/2010, 4309/2010, 14655/2011, 20940/2011, 20941/2011, 7374/2013, 10299/2013, 20075/2013)";

- "*… queste Sezioni Unite hanno da ultimo evidenziato la necessità di una ulteriore riflessione con riferimento all'ipotesi in cui ci si trovi in presenza di quel particolare fenomeno giuridico che va sotto il nome di 'in house providing', e, sulla base della direttiva 2006/123/CE e delle indicazioni della Corte di Giustizia Europea recepite in ambito nazionale (v., fra l'altro, Corte Cost. n. 46/2013, Cass. S.U. n. 8352/2013 e n. 10299/2013), hanno affermato il principio in base al quale 'la Corte dei conti ha giurisdizione sull'azione di responsabilità esercitata dalla Procura della Repubblica presso la Corte quando tale azione sia diretta a far valere la responsabilità degli organi sociali per i danni da essi cagionati al patrimonio di una società in house, così dovendosi intendere quella costituita da uno o più enti pubblici per l'esercizio di pubblici servizi, di cui esclusivamente i medesimi enti possano essere soci, che statutariamente esplichi la propria attività prevalente in favore degli enti partecipanti e la cui gestione sia per statuto assoggetta a forme di controllo analoghe a quello esercitato dagli enti pubblici sui propri uffici' (v. Cass. S.U. 25-11-2013 n. 26283)*".

Prove preselettive

Un passaggio in ordine alla legittimità e funzione delle prove preselettive si rinviene nella sentenza del TAR Lazio, sezione II-*bis*, n. 2512 depositata in data 4 marzo 2014, come segue:

"*Al riguardo vale richiamare quanto affermato dalla giurisprudenza amministrativa che ha avuto modo di precisare che, seppur le prove preselettive integrano un istituto di carattere eccezionale, in quanto limitano le possibilità di un vaglio completo di tutti i candidati concorsuali, esse si giustificano in relazione alla salvaguardia del superiore interesse al buon andamento dell'apparato organizzativo della Pubblica Amministrazione (consacrato nell'articolo 97 della Carta Costituzionale), quando, in particolare, si tratta di scrutinare un elevato numero di candidati (cfr. TAR Umbria, sentenza n. 107 del 24 marzo 2005)*".

Contenzioso nei concorsi pubblici

Il Consiglio di Stato, sezione V, con la sentenza n. 1328 depositata in data 17 marzo 2014, esamina ed accoglie diversi motivi di ricorso relativi ad una procedura concorsuale per l'accesso a tempo indeterminato a posti di qualifica dirigenziale. In disparte gli aspetti (prevalentemente relativi a contestazioni in ordine alla valutazione dei titoli), se ne ricavano le seguenti due indicazioni di carattere generale:

- "*... il bando di concorso è la 'lex specialis' della procedura e va rispettata dalla commissione di concorso, che riveste la qualità di organo straordinario tecnico dell'amministrazione che ha indetto il concorso, con la conseguenza che alla stessa non è consentito di procedere alla disapplicazione delle norme dei bando (Cons. Stato, sez. IV, 29 novembre 2002, n. 6530; sez. IV, 14 maggio 2007, n. 2423). Le regole cristallizzate nella 'lex specialis', costituita dal bando di concorso, vincolano rigidamente anche l'operato dell'amministrazione, nel senso che, essendo essa autolimitatasi, è tenuta alla loro applicazione senza alcun margine di discrezionalità nella interpretazione e nell'attuazione.*
  L'amministrazione deve applicare le disposizioni di un bando di concorso, ancorché queste siano illegittime o comunque ritenute inopportune, fatti salvi eventuali provvedimenti adottati in sede di autotutela, che incidono a monte sulla stessa 'lex specialìs' della procedura (Cons, Stato, sez. V, 4 agosto 2000, n. 4304). Infatti, il bando riveste, nell'interesse pubblico alla trasparenza ed alla imparzialità, un fondamentale riferimento dell'azione amministrativa, generando affidamento nei partecipanti alla procedura";
- "*Il criterio della somma di tutti i punteggi conseguiti dal candidato, eventualmente previsto in modo difforme dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali, non può prevalere su quello incompatibile della media delle prove, stabilito dalla normativa statale sui pubblici concorsi con una disposizione generale e astratta (derogabile per alcuni specifici concorsi solo da ulteriori disposizioni statali), atteso che, se il regolamento dell'ente locale ben si presta a conformare le modalità di assunzione e i requisiti dei concorrenti al diverso assetto dei singoli comuni, così non è per il procedimento concorsuale, la cui rigidità, nell'ambito delle diverse tipologie previste dalla legge, è sinonimo di efficienza ed imparzialità, delle quali sono*

espressione i meccanismi oggettivi e trasparenti che devono presiedere la valutazione delle capacità dei singoli partecipanti secondo l'art. 35, D.lg. 30 marzo 2001, n. 165 e che, proprio per questo, sottraggono le modalità di calcolo del punteggio all'autonomia regolamentare degli enti (Cons. Stato, sez V, 1° febbraio 2010, n. 397)".

Concorsi con riserva agli interni

Dalla sentenza del Consiglio di Stato, sezione III, n. 1278 depositata in data 14 marzo 2014, si ricavano conferme sulle seguenti regole di comportamento:

- è del tutto discrezionale la scelta dell'amministrazione di riservare, nei concorsi pubblici, posti al personale già dipendente;
- la percentuale di riserva deve essere calcolata sul numero di posti messi a concorso;
- la riserva non può operare quando il posto sia unico;
- qualora il numero di posti banditi sia dispari, la quota di riserva (50%, nella fattispecie) deve essere determinata per unità intere in difetto, essendo doveroso far prevalere la regola generale dell'accesso pubblico dall'esterno.

Circolari e orientamenti applicativi

Trasparenza

In data 14 marzo 2014 l'ANAC pubblica sul proprio sito (http://www.anticorruzione.it/?p=11559) il seguente comunicato:

"*Trasmissione da parte degli OIV, o di altre strutture con funzioni analoghe, dell'elenco dei nominativi dei soggetti per i quali non si è proceduto alla pubblicazione dei dati previsti dall'art. 14 del d.lgs. 33/2013*

Al fine di consentire a questa Autorità di assolvere agli adempimenti di cui all'art. 45, c. 4., si comunica che tutti gli OIV, o strutture con funzioni analoghe, che nell'ambito dell'attestazione ex delibera 77/2013 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013, hanno riscontrato, nella griglia di rilevazione al 31/12/2013, l'omessa 0 carente pubblicazione dei dati relativi agli organi di indirizzo politico dell'Amministrazione vigilata, dovranno segnalare tempestivamente i nominativi dei soggetti per i quali non si è proceduto alla pubblicazione dei dati previsti dall'art. 14 del d.lgs. 33/2013 con l'indicazione degli obblighi non adempiuti, utilizzando, a tal fine, la procedura disponibile al seguente link [1].

L'eventuale successivo assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei predetti dati da parte dei soggetti di cui è stata segnalata l'inosservanza dovrà essere reso noto da parte dell'OIV, o strutture con funzioni analoghe, a questa Autorità mediante attestazione trasmessa all'indirizzo di posta elettronica protocollo@pec.anticorruzione.it".

Reati contro la pubblica amministrazione

Il Ministero dell'Interno segnala che le sezioni unite della Corte di Cassazione, con sentenza n. 12228 depositata in data 14 marzo 2013,

"*risolvendo un contrasto interpretativo insorto nella giurisprudenza di legittimità a seguito della riforma dei reati contro la pubblica amministrazione da parte della l. n. 190 del 2012, hanno individuato il discrimine fra il delitto di concussione e quello di indebita induzione, ritenendo, in particolare, che:*

- il primo reato sussiste in presenza di un abuso costrittivo del pubblico ufficiale attuato mediante violenza o minaccia, da cui deriva una grave limitazione della libertà di autodeterminazione del destinatario che, senza ricevere alcun vantaggio, viene posto di fronte all'alternativa di subire il male prospettato o di evitarlo con la dazione o la promessa dell'utilità;

- il secondo, invece, consiste nell'abuso induttivo posto in essere dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio che con una condotta di persuasione, suggestione, inganno o pressione morale condizioni in modo più tenue la libertà di autodeterminazione del privato, il quale disponendo di ampi margini decisori, accetta di prestare acquiescenza alla richiesta della prestazione non dovuta, nella prospettiva di un tornaconto personale;

- nei casi ambigui o di confine, i criteri di valutazione del danno antigiuridico e del vantaggio indebito devono essere utilizzati nella loro operatività dinamica ed all'esito di una complessiva ed equilibrata valutazione del fatto".

Diritti di segreteria al Vice Segretario titolare di posizione organizzativa

Sull'argomento torna l'ARAN con l'orientamento applicativo RAL_1648 con il quale conferma la persistente assenza di un adeguato chiarimento, tanto da esprimersi nei seguenti termini:

"*Possono essere corrisposti i diritti di segreteria al dipendente titolare di posizione organizzativa, cui sia stato conferito anche l'incarico di vice segretario comunale?*

In relazione a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) in sede di applicazione dell'art.11 del CCNL del 9.5.2006 è già emerso il problema della applicabilità o meno della disciplina da esso recata anche al personale incaricato di posizione organizzativa;

b) il dubbio interpretativo nasce dal collegamento tra la mancanza formale nel testo dell'art.11 del citato CCNL del 9.5.2006 di ogni riferimento espresso ai titolari di posizione organizzativa e la disciplina generale in materia di posizioni organizzative, che esclude la possibilità di corrispondere ai titolari delle stesse di compensi ulteriori ed aggiuntivi, rispetto alla retribuzione di posizione e di risultato, ove non siano espressamente ammessi e consentiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

c) è indubbio che la volontà sostanziale delle parti negoziali era nel senso di consentire l'erogazione dei diritti di segreteria anche a favore del personale titolare di posizione organizzativa, per l'evidente considerazione che, nella maggior parte degli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, l'incarico di vice segretario è affidato proprio a personale titolare di posizione organizzativa;

d) per la soluzione di tale problema applicativo, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, a fronte di possibili forme di contenzioso lavoristico, la scrivente Agenzia ha, a suo tempo, avviato la procedura di interpretazione autentica dell'art.11 del CCNL del 9.5.2006, sulla base dell'atto di indirizzo del Comitato di Settore, confermativo della posizione ARAN di cui al punto c);

e) tale procedura di interpretazione autentica non si è conclusa positivamente per motivi estranei al merito della problematica;

f) riproponendosi il problema, al fine di evitare applicazioni non corrette, la scrivente Agenzia valuterà l'opportunità di proporre al Comitato di settore una eventuale reiterazione della procedura di interpretazione autentica della clausola contrattuale di cui si tratta".

Assunzioni a tempo determinato

Sulla possibile durata di un contratto a tempo determinato da instaurare con nuovo soggetto, a seguito di dimissioni del precedente lavoratore, si pronuncia il Ministero dell'Interno con parere del 7 febbraio 2014, in questi termini:

"*... una Amministrazione ha formulato un quesito inteso a conoscere quale debba essere l'esatta durata del contratto instaurato con altro candidato idoneo, utilmente collocato in graduatoria, subentrato a seguito delle dimissioni anticipate presentate dal primo dipendente assunto a tempo determinato per un anno e il cui contratto è stato successivamente prorogato di due anni, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 368/2001.*

Al riguardo, si fa presente che il citato art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001, che contiene la disciplina delle proroghe, prevede che il contratto a tempo determinato può essere prorogato per una sola volta, qualora il contratto iniziale abbia durata inferiore a tre anni, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato, fermo restando che la durata complessiva non potrà essere superiore ai tre anni.

Per quanto attiene al caso rappresentato, la proroga del contratto verrebbe disposta per la stessa attività lavorativa oggetto del primo contratto anche se stipulato con un altro lavoratore. Sembra, quindi, potersi sostenere, che seppure riferito alla stessa attività, si tratta di un diverso rapporto di lavoro per il quale il termine dei tre anni è iniziato a decorrere dalla data di stipula del primo contratto instaurato con quest'ultimo dipendente.

Si deve, tuttavia, tenere presente che l'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., al fine di prevenire fenomeni di precariato e abusi nell'utilizzo di forme contrattuali flessibili, al comma 5-ter, fissa alcuni principi in merito all'utilizzo da parte delle pubbliche amministrazioni dei contratti a tempo determinato, secondo la disciplina del D.Lgs. n. 368/2001. Precisa, infatti, che il ricorso al contratto a tempo determinato può avvenire 'per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o

eccezionale' in quanto, come riaffermato nello stesso comma, resta fermo l'obbligo, per le citate amministrazioni, di assumere a tempo indeterminato qualora l'assunzione si renda necessaria per soddisfare le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario ai sensi del comma 1, del medesimo articolo 36.
Sarà cura, pertanto, di codesta Amministrazione valutare la sussistenza dei presupposti soprarichiamati rammentando che il comma 5-quater, dello stesso articolo 36, prevede la nullità dei contratti posti in essere in violazione delle disposizioni contenute nella soprarichiamata norma e determinano responsabilità erariale oltre a prevedere la responsabilità del dirigente".

Proventi derivanti dal recupero degli oneri di urbanizzazione e fondo risorse decentrate
Su quanto in oggetto ed in particolare sulla possibilità di ricomprendere incentivi al personale per l'attività svolta nel contesto esposto nelle fattispecie di cui alla lettera k), comma 1, dell'art. 15 CCNL 1° aprile 1999, si esprime l'ARAN con l'orientamento RAL_1639, come segue:
"*In relazione ad un progetto predisposto per il recupero degli oneri di urbanizzazione, di cui alla legge n.10/1977, è possibile utilizzare per il relativo finanziamento una quota percentuale delle entrate derivanti da interessi e sanzioni per il mancato versamento degli oneri stessi? Tali risorse potrebbero rientrare tra quelle di cui all'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999*
Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile precisare quanto segue:
a) l'art.15, comma 1, lett. k), del CCNL dell'1.4.1999, come è noto, consente di far confluire tra quelle destinate alla contrattazione decentrata integrativa solo 'le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ...';
b) sulla base di tale formulazione della clausola contrattuale, pertanto, possono integrare le disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione integrativa solo quelle risorse che particolari previsioni legislative destinano in modo specifico ed espresso all'incentivazione del personale, secondo le quantità e le modalità stabilite direttamente dalla legge ed a favore dei beneficiari indicati da quest'ultima;
c) in relazione a tale precisazione, si ritiene che non possano integrare la specifica fattispecie dell'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999 neppure quei provvedimenti legislativi o amministrativi che dispongano, a favore degli enti del Comparto, in modo generale e generico, solo un contributo o un finanziamento per la realizzazione di determinate opere o per lo svolgimento di determinate attività;
d) ove mancasse, poi, nella fonte normativa tale chiara finalizzazione di almeno una quota del finanziamento previsto anche alla incentivazione del personale, allora verrebbe meno ogni possibilità di ricorso all'applicazione dell'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ai fini del possibile incremento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e della conseguente erogazione ai dipendenti coinvolti nei progetti;
e) alla luce di tali disposizioni, ad esempio, si è esclusa la possibilità di stabilire in un regolamento comunale (che è una fonte normativa formalmente e sostanzialmente ben diversa dalla legge o dal CCNL) che una quota delle risorse derivanti dal recupero dell'evasione TARSU potessero essere destinate all'incentivazione del personale: si trattava di incentivi non previsti né da una specifica disposizione di legge (a differenza del caso del recupero evasione ICI) né dal CCNL e, pertanto, non consentiti;
f) le previsioni della legge n.10/1977 non sembrano presentare i presupposti per la loro riconduzione nell'ambito applicativo dell'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999".

Personale comandato/distaccato a prestare servizio presso una Unione di comuni e rimborso spese di viaggio o trasferta
Su quanto in oggetto si pronuncia l'ARAN con l'orientamento applicativo RAL_1672 (*idem* RAL_1673) del seguente tenore:
"*Al personale trasferito in comando presso una unione di comuni spetta il rimborso delle spese di viaggio sostenute ogni giorno per recarsi dal proprio domicilio alla sede di servizio posta in altro comune?*
Relativamente alla particolare problematica esposta, innanzitutto, si deve evidenziare che, all'interno della specifica disciplina contrattuale relativa alle Unioni di Comuni, non esiste alcuna previsione che, espressamente o indirettamente, consente il rimborso delle spese di trasporto a favore del dipendente nella particolare fattispecie evidenziata nella vostra nota.
Neppure è possibile rinvenire, nell'ambito della generale regolamentazione contrattuale del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali, una clausola comunque legittimante il rimborso ipotizzato.

Il rimborso delle spese di viaggio sostenute e l'autorizzazione al dipendente ad avvalersi del mezzo proprio, con connesso rimborso chilometrico, per raggiungere la sede di lavoro sono previsti e consentiti solo nell'ambito della generale disciplina della trasferta (art.41 del CCNL del 14.9.2000).
Infatti, non si rinvengono istituti contrattuali alternativi che possano consentire comunque il rimborso in esame.
Relativamente, poi, alla possibilità di fare riferimento, eventualmente, alla disciplina della trasferta, si deve evidenziare che, ad avviso della scrivente Agenzia, il personale in posizione di 'comando' presso un altro Ente o Amministrazione non ha titolo a fruire delle indennità di trasferta, secondo la disciplina dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000.
L'espressione citata nell'articolo in questione 'dipendenti comandati a prestare la propria attività...' deve essere intesa nel senso di 'dipendenti cui sia stato ordinato di prestare servizio'.
L'istituto del 'comando' o 'distacco' riguarda una temporanea assegnazione di una sede di servizio diversa da quella abituale (che diventa una temporanea sede ordinaria di servizio) presso un altro Ente che si avvantaggia delle prestazioni del lavoratore interessato.
La sua continuità nel tempo non si presta ad essere assimilata ad un 'comando in trasferta' che si riferisce in genere, ad un ordine che il dirigente rivolge al dipendente per una limitata prestazione in altra sede con rientro immediato nella sede stabile e ordinaria di servizio.
La condizione del rapporto in 'comando' è, in altri termini, profondamente diversa di quella del rapporto in 'trasferta'.
Nel primo caso (comando) il dipendente cessa temporaneamente di essere alle dipendenze funzionali dell'Ente di appartenenza per passare alle dipendenze funzionali di altro datore di lavoro (pubblico o privato); in questo periodo lo stesso dipendente acquisisce anche una nuova 'ordinaria' sede di lavoro; l'onere per il pagamento della retribuzione (fondamentale e accessoria) è a carico del datore di lavoro che effettivamente fruisce delle prestazioni del lavoratore.
Nel secondo caso (trasferta) il dipendente continua ad essere a tutti gli effetti alle dipendenze funzionali dell'Ente di appartenenza, ma gli è 'ordinato' di prestare la propria attività, in via del tutto eccezionale e temporanea, in una località diversa dalla propria ordinaria sede di servizio; per questo motivo ha diritto ad una diaria (che compensa il disagio) ed al rimborso delle spese sostenute.
Analogamente, nella stessa logica, se il dipendente è temporaneamente assegnato ad una sede di servizio del medesimo datore di lavoro diversa da quella abituale, egli acquisisce solo una nuova 'ordinaria' sede di lavoro, per raggiungere la quale non spetta alcun trattamento di trasferta".

Strumenti operativi ARAN

In data 18 marzo 2014 l'ARAN pubblica sul proprio sito, nella sezione "Strumenti operativi":

- un manuale dei permessi brevi, previsti art. 20 del CCNL del 6 luglio 1995 (http://www.aranagenzia.it/attachments/article/5883/permessi%20brevi%20Regioni%20e%20Autonomie%20locali%20art_20%20del%20CCNL%20del%206-7-1995.pdf);
- un manuale dei permessi retribuiti, previsti dall'art. 19 del CCNL 6 luglio 1995) (http://www.aranagenzia.it/attachments/article/5885/permessi%20retribuiti%20Regioni%20e%20Autonomie%20locali%20art%2019%20del%20CCNL%20del%206-7-1995 19 del CCNL del 6 luglio 1995);
- un manuale sull'aspettativa per motivi personali, disciplinata dagli artt. 11 e 14 del CCNL 14 settembre 2000 (http://www.aranagenzia.it/index.php/strumenti-operativi/manuali-operativi-e-kit-gestionali/5888-manuale-relativo-allaspettativa-per-motivi-personali-nel-comparto-delle-regioni-e-autonomie-locali-artt-11-e-14-del-ccnl-del-14092000).

Provvedimenti disciplinari

In merito interviene l'ARAN con orientamenti applicativi che trattano delle seguenti situazioni:

- sospensione cautelare obbligatoria, sostituzione con gli arresti domiciliari ed autorizzazione del Giudice a svolgere attività lavorativa, accettazione o meno della richiesta di riammissione in servizio da parte del dipendente, facoltà per l'amministrazione di avvalersi dell'istituto della ulteriore sospensione facoltativa prevista dall'art. 5, comma 1, CCNL 11 aprile 2008 (RAL_1636);
- dipendente sottoposto agli arresti domiciliari, sospensione cautelare obbligatoria e calcolo della retribuzione (indennità alimentare) dovuta (RAL_1654).

Posizioni organizzative
Altri orientamenti applicativi dell'ARAN sui titolari di posizioni organizzativa; in sintesi sono trattati i seguenti argomenti:

- calcolo della retribuzione di risultato quando in corso d'anno vi sia stata modificazione dell'importo della retribuzione di posizione (RAL_1642);
- utilizzo del titolare di posizione organizzativa in convenzione, *ex* art. 14 CCNL 22 gennaio 2004, conseguente modifica e riproporzionamento della retribuzione di posizione, calcolo della tredicesima mensilità (RAL_1643; *idem* RAL_1644 e RAL_1645);
- calcolo della retribuzione di risultato per titolare di posizione organizzativa in convenzione *ex* art. 14 CCNL 22 gennaio 2004 (RAL_1646; *idem* RAL_1647);
- finanziamento della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa in caso di fusione tra comuni di cui uno con dirigenza (RAL_1661);
- riproporzionamento della retribuzione di posizione in caso di *part-time* di tipo misto, in ente privo di dirigenza (RAL_1669);
- riproporzionametno della retribuzione di risultato per titolari di posizione organizzativa con rapporto di lavoro *part-time* (RAL_1675; *idem* RAL_1676);
- garanzia della misura minima della retribuzione di risultato pari al 10% di quella di posizione (RAL_1682).

Stabilizzazione personale *ex* ETI
Il Ministero dell'Interno con comunicato del 27 marzo 2014 annuncia che con provvedimento del 20 marzo 2014 è stato disposto il pagamento, in acconto, nella misura del 70%, del contributo anno 2014 assegnato a favore degli enti locali per il rimborso degli oneri relativi alla stabilizzazione del personale *ex* ETI, ai sensi dell'art. 9, comma 25 del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010. Il restante 30% verrà erogato entro il mese di settembre 2014.

Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali - RSU
L'ARAN in data 18 marzo 2014 rende disponibile la guida operativa per le amministrazioni e gli enti al fine di consentire agli stessi di procedere correttamente alla quantificazione dei permessi sindacali di posto di lavoro, da attribuire alla RSU ed alle OO.SS. rappresentative.

Aspettativa per motivi personali (artt. 11 e 14 del CCNL 14/09/2000)
L'ARAN in data 18 marzo 2014 pubblica il manuale relativo all'aspettativa per motivi personali nel comparto delle Regioni ed Autonomie Locali. La disciplina contrattuale così dispone:
"*1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.*
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali".

I permessi retribuiti (art. 19 del CCNL 6 luglio 1995)
L'ARAN in data 18 marzo 2014 pubblica il manuale relativo ai permessi retributivi nel comparto delle Regioni ed Autonomie Locali. "*La concessione al dipendente di permessi retribuiti è disciplinata in modo puntuale e rigoroso dall'art. 19 del CCNL del 6 luglio 1995. Si tratta di varie ma specifiche ipotesi, ciascuna caratterizzata da una propria particolare motivazione giustificativa e da una precisa durata temporale, in presenza delle quali il dipendente può legittimamente assentarsi dal lavoro senza alcuna decurtazione del trattamento economico*".

I permessi brevi (art. 20 CCNL 6 luglio 1995)
L'ARAN in data 18 marzo 2014 rende disponibile il manuale relativo ai permessi brevi nel comparto Regioni ed Autonomie Locali. "*La ratio dell'istituto è quella di riconoscere la possibilità di soddisfare*

l'esigenza del lavoratore di sospendere o interrompere per brevi periodi di tempo (una o poche ore) l'attività lavorativa giornaliera".

Limiti alle retribuzioni e ai trattamenti pensionistici
La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 18 marzo 2014 pubblica la circolare numero 3/2014 recante le nuove disposizioni in materia di limiti alle retribuzioni e ai trattamenti pensionistici (legge di stabilità per l'anno 2014). La circolare richiama alcune ulteriori disposizioni relative al contenimento dei trattamenti economici nel settore pubblico.

Retribuzione di posizione Segretario comunale
L'ARAN con parere SEG_040 dell'11 febbraio 2014 risponde ad un quesito avanzato da un comune: "*Qualora transiti da un ente (o enti convenzionati) con numero di abitanti tra 10.001 e i 65.000 ad un ente (o enti convenzionati) con numero di abitanti tra i 3.000 ed i 10.000, il segretario continua a percepire la retribuzione di posizione più elevata (€ 15.584,45) oppure gli va riconosciuto l'importo inferiore (7.837,59), di cui all'art.41 del CCNL del 16.5.2001n e successivo art.3 del CCNL dell'1.3.2011?*" "*Nel merito del quesito formulato, si ritiene opportuno precisare che disciplina contrattuale vigente stabilisce espressamente la garanzia della conservazione dell'eventuale maggiore importo della retribuzione di posizione precedentemente in godimento del segretario solo per la particolare fattispecie dei segretari che, collocati in disponibilità, accettino successivamente la nomina in un ente di fascia immediatamente inferiore*".

Elezioni amministrative
Il Ministero dell'Interno in data 21 marzo 2014, ha comunicato che le elezioni europee ed amministrative si terranno domenica 25 maggio e l'eventuale turno di ballottaggio è fissato per domenica 8 giugno. Per approfondimenti consultare il seguente link:
http://www.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala_stampa/notizie/elezioni/2014_03_21_comunali.html

Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
Con la circolare n. 2/2014 il Dipartimento della Funzione Pubblica interpreta l'art. 55-*septies* del d.lgs. 165/2001 così come modificato dal d.l. 101/2013. Secondo il DFP, qualora tali visite siano possibili in un contesto in cui il dipendente può svolgere attività lavorativa (e quindi non è in uno stato di malattia), il lavoratore deve fruire dei permessi per documentati motivi personali previsti dal CCNL (come, ad esempio, i permessi brevi o la banca delle ore).

Varie

Personale degli enti locali. Limiti di spesa per contratti di somministrazione di lavoro
La Regione Friuli Venezia Giulia in data 18 marzo 2014 risponde ad una richiesta di parere posta da un Comune in merito all'applicabilità del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, con riferimento all'utilizzo del lavoro somministrato, nelle more della pronuncia della Corte costituzionale sul ricorso governativo presentato, a suo tempo, avverso la l.r. 22/2010.

Proposte emendamenti ANCI
In data 25 marzo 2014, l'ANCI pubblica una nota avente ad oggetto "proposte di emendamenti" contenute nel decreto-legge 16/2014. Il testo del documento è reperibile al seguente *link:* http://www.anci.it/index.cfm?layout=dettaglio&IdSez=810124&IdDett=46493

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.

VIGILI, CHE PASSIONE…

di Tatiana Chiolero

Venerdì scorso[35], il "vigile" e solerte Comandante della Polizia Municipale mi ha mandato una *email*, indirizzata, anche, al signor Sindaco in persona, sottoponendo alla nostra attenzione la sentenza della Corte d'Appello di Milano n.1102/2013, pubblicata il 28 gennaio 2014, la quale, a suo argomentare, rappresenterebbe "un'interessante lettura" della seguente spinosa questione: i lavoratori turnisti sono tenuti a lavorare nella giornata festiva infrasettimanale? Oppure possono starsene a casa al calduccio come tutti gli altri dipendenti? Se lavorano, deve essergli riconosciuta la prestazione di lavoro straordinario? Oppure devono percepire la sola indennità di turno festivo? Boh! La frittata è fatta, ma ora il Giudice del lavoro, ha disposto che si debba riconoscere al lavoratore sia l'indennità di turno festivo, sia il lavoro straordinario o il riposo compensativo. (Bene, ancora qualcos'altro? Perché non gli diamo turno, straordinario e anche riposo?)
Proviamo a ricordare gli strumenti di cui siamo dotati per gestire la situazione:
- l'art. 22, comma 5, del CCNL 14/09/2000, prevede "*Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa **interamente** il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue: turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all' art. 52, comma 2, lett. c), turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all' art. 52, comma 2, lett. c)*". L'articolo 24 del CCNL 14 settembre 2000, invece, recita: "*1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. 2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. 3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo. 4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione. 5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.*"
Mentre, è ormai consolidato e condiviso l'orientamento che prevede l'applicabilità dell'art. 24, commi 1 e 3, al lavoratore turnista, il comma 2, in esame, presenta ancora qualche difficoltà interpretativa.
Nella causa citata, il Comune di Rho, sosteneva la tesi che il personale turnista, che presta la propria opera nei giorni festivi infrasettimanali, ha diritto solamente all'indennità di turno festivo, in virtù dell'articolo 22, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000, poiché tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

[35] Le cose "brutte" di solito accadono sempre di venerdì… se poi sono di passione ancor di più…

Il Giudice ha ritenuto la tesi difensiva del Comune "suggestiva", ma non esatta: beh, menomale che qualcuno, almeno, si è accorto che il nostro lavoro è fatto più di suggestioni, che di norme esatte.
La Corte d'Appello di Milano ha accolto la tesi dei ricorrenti ricordando che, né la legge pone differenza alcuna di trattamento fra lavoratori turnisti e non turnisti, né il CCNL prevede per i turnisti una espressa deroga al diritto al riposo compensativo o alla retribuzione per lavoro straordinario festivo. Deroga che avrebbe, quale conseguenza, che i turnisti possano lavorare nell'arco di un anno undici giorni in più del lavoratore non turnista.
Per il Giudice, i due articoli del CCNL, disciplinano istituti diversi. L'articolo 22, remunera il fatto che la turnazione impone orari di lavoro variabili nell'arco della giornata e che, alcuni turni di lavoro, sono svolti in giorni o fasce orarie valutati come più gravosi. L'articolo 24, invece, disciplina il trattamento normativo ed economico del lavoro festivo, che interessa tutti i lavoratori, siano essi turnisti oppure no. Il lavoratore turnista ha diritto all'indennità di turno solo per il fatto che l'orario di lavoro è più gravoso, mentre la prestazione resa nella festività, deve essere compensata, oltre che con l'indennità di turno (la quale compensa solo la particolare gravosità della prestazione) con lo straordinario festivo oppure con il diritto del lavoratore di usufruire del riposo compensativo.
È legittima pertanto la cumulabilità dei due compensi.
Il Giudice spiega chiaramente "l'equivoco" su cui si fonda la tesi difensiva del comune, quello di "*considerare il lavoro prestato nei giorni di festività infrasettimanali, cadenti nel turno, come prestazione che non eccede il normale orario di lavoro, per dedurne che non debba essere oggetto di riposo compensativo o di retribuzione da lavoro straordinario. In questa logica anche per il lavoratore non turnista le ore di lavoro del giorno della festività infrasettimanale non eccedono il normale orario di lavoro, con la decisiva differenza che il turnista deve rendere la prestazione e in non turnista può astenersi dalla prestazione ed essere ugualmente remunerato come lavoro ordinario (…). In realtà la premessa (se tratta di prestazione oltre il normale orario di lavoro) è uguale per entrambe le categorie di lavoratori e la legge e la contrattazione collettiva non differenziano, nelle conseguenze, le due situazioni*".
In molte amministrazioni, soprattutto quelle più piccole, spesso accadeva che, in caso di festività infrasettimanale, i lavoratori turnisti non prestassero servizio, come i loro colleghi amministrativi: i pochi chiamati in servizio venivano retribuiti con il lavoro straordinario. Ciò sembrava soddisfare le esigenze di tutti (amministrazione, dipendenti e uffici personale), sebbene non fosse proprio corretto. Alla luce di questa sentenza, si scopre che, forse, non era soluzione così campata per aria, né troppo onerosa.
Ora, invece, ci troveremo di fronte dipendenti che avranno addirittura voglia di lavorare anche a Natale!
Si segnala, infine, la lettura del comma 476, dell'articolo unico, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di Stabilità 2014), che fornisce un'interpretazione autentica in materia di prestazioni lavorative rese da parte di forze armate e di polizia. Recita la disposizione: "*L'articolo 10, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, e l'articolo 11, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2002, n. 163, si interpretano nel senso che la prestazione lavorativa resa nel giorno destinato al riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale non dà diritto a retribuzione a titolo di lavoro straordinario se non per le ore eccedenti l'ordinario turno di servizio giornaliero. Sono fatti salvi gli effetti delle sentenze passate in giudicato alla data di entrata in vigore della presente legge*".
Lavoratori diversi, conclusioni diverse.

Io la vedo così…

È lo spazio aperto a chi vuole condividere opinioni e commenti. Eventuali contributi, che saranno valutati di volta in volta dalla redazione, possono essere inviati a: info@personalenews.it
Il contenuto di questa sezione è frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non costituisce necessariamente l'opinione del comitato di redazione

PROBLEMI COL FONDO? FAI UN PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE

di Augusto Sacchi

La norma che commento è contenuta all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16. Il cosiddetto "decreto Salva Roma-*ter*"[36].
L'articolo 4, reca disposizioni in materia di "Misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi" e prevede – appunto al comma 2 - che "*Le regioni e gli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità interno possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1, anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa di cui al secondo e terzo periodo del medesimo comma 1, nonché di quelli derivanti dall'attuazione dell'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2001, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111*".
Cosa significa questo passaggio?
Per comprenderlo dobbiamo tornare indietro di qualche passo.
L'articolo 40, comma 3-*quinquies,* settimo periodo, del d.lgs 165/2001, prevedeva già la possibilità per gli enti, di recuperare le somme eventualmente erogate, in superamento dei vincoli finanziari, nell'ambito della sessione negoziale successiva. Quello che, invece, non era previsto, era: in quanti anni si può "spalmare" il recupero? La nuova disposizione lo spiega al comma 1, sostenendo che "le somme indebitamente erogate, mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli". In pratica, se per dieci anni, l'ente ha erogato somme non dovute (esempio: perché era stato mal calcolato il monte salari sul quale applicare le percentuali di aumento previste dai vari CCNL), il recupero potrà essere realizzato, riassorbendo le somme "errate e aggiuntive" su dieci anni.
L'altra novità, non trascurabile, è legata al fatto che il superamento dei vincoli finanziari – *ante* d.l. 16/2014 – doveva essere accertato dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, dal Dipartimento della Funzione Pubblica o dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Con la nuova disposizione, invece, l'ente potrebbe giungere ad una propria e autonoma valutazione, circa il mancato rispetto dei vincoli finanziari. Anche con un'azione di autotutela, ricalcolando il fondo e riesaminando le erogazioni effettuate, alla luce dei prevalenti orientamenti giurisprudenziali nel frattempo intervenuti. Non occorre, quindi, avere gli Ispettori del MEF "dentro casa" o la procura della sezione regionale della Corte dei Conti alle "calcagna". Si può prevenire, che – come dice il medico saggio – è sempre meglio che curare!
L'ultima parte del comma 2, è quella che contiene la novità più interessante. Ed è rappresentata dalla possibilità di utilizzare i risparmi dei piani di razionalizzazione (*ex* art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito con la legge 111/2011), per compensare le somme erogate al personale dipendente, diciamo "distrattamente". Il richiamo espresso al comma 5, della norma, lascia chiaramente intendere che non tutti i risparmi derivanti da un PdR, possano essere utilizzati per il "riassorbimento", ma solamente la percentuale massima del 50%, prevista nella norma originaria del luglio del 2011. L'indicazione del legislatore nazionale, ci mostra una possibile strada, meno traumatica del secco riassorbimento da

[36] In proposito si veda anche: Ferrari Mario, "Il d.l. 16/2014 e i fondi delle risorse decentrate", *Personale News*, n. 6/2014, pp. 3-8.

effettuarsi nelle contrattazioni successive. Se l'amministrazione decide di realizzare un PdR, significa attivare quei meccanismi di "*Spending review* locale", sempre invocati e – in certe realtà – poco praticati. Significa sfidarsi come struttura e sfidare i dipendenti, nel cercare (e trovare ed eliminare) nelle pieghe nascoste del proprio bilancio, quelle quote di spesa improduttiva, inutile, sprecata che, ostinatamente, si annida e, pervicacemente, resiste. È bene dire subito, però, che la disposizione contenuta nell'ultima parte del comma 2, va maneggiata con attenzione e cura. Si tratta di una possibilità e non di un obbligo. Vanno seguite le procedure; vanno individuate le misure; stabiliti i risparmi minimi raggiungibili. Vanno definite le percentuali di ricaduta nei fondi (massimo il 50%); vanno definite le percentuali di ricaduta tra fondo dirigenti e fondo personale non dirigenziale. Vanno individuate misure di razionalizzazione, serie che resistano al vaglio (altrettanto serio e ponderato) del collegio dei revisori, sui dati a consuntivo.
Rispettando queste premesse ineludibili, la questione "risparmi PdR per rientrare dagli errori pregressi", va affrontata senza posporre i termini del problema. L'amministrazione decide di cimentarsi con un piano di razionalizzazione (scadenza il 31 marzo, ma il termine non è perentorio)[37], perché ritiene di avere una quota di spesa "aggredibile". Intravede la possibilità di conseguire dei risparmi, concreti, certi, misurabili, certificabili. Se fa ciò, potrà far ricadere una quota di risparmio nel fondo dei dipendenti, o utilizzarli, a compensazione, di somme indebitamente liquidate in anni precedenti. Un grave errore, sarebbe l'atteggiamento contrario, che possiamo riassumere con il seguente ragionamento "*siccome devo recuperare delle somme, a prescindere da ogni altra considerazione, faccio un piano di razionalizzazione che, obbligatoriamente, deve conseguire X euro di risparmi, per i prossimi Y anni*".
Durante alcuni recenti corsi, ho avuto modo di definire una simile impostazione, come "*dolce, istigazione a delinquere*" per i laici. "*Induzione al peccato*" per i credenti. L'incremento esponenziale di richieste di corsi *in house* sui piani di razionalizzazione, ricevute dalla società che edita questa rivista, dopo l'emanazione del d.l. 16/2014, mi induce ad una sana e prudente riflessione.

[37] Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione n. 398/2012/PAR dell'11 ottobre 2012. Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria generale dello Stato nota prot. n. 36434 del 24 aprile 2013 in risposta alla Provincia di Prato.

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.*

LA RICHIESTA PER LE VISITE E LE TERAPIE

ISTITUTO	Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici
A COSA SERVE	Richiedere il *permesso* per tali assenze
FONTE NORMATIVA	Comma 5-ter dell'articolo 55-septies del d.lgs. 165/2001
CONTENUTO DELLA NORMA	"Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica".
POSSIBILE DISCIPLINA	===
COMPETENZA	Dirigente/Responsabile di servizio
AUTORE	Redazione

Al Dirigente responsabile
Oppure
Al Responsabile del servizio/ufficio
SEDE

ASSENZA PER VISITE SPECIALISTICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI
(art. 55-septies, comma 5-ter, d.lgs. 165/2001)

Il sottoscritto _____,

[ ] a tempo indeterminato
dipendente: ---------- di questo Ente
[ ] a tempo determinato

dovendo effettuare una delle prestazioni previste dall'art. 55-septies, comma 5-ter, d.lgs. 165/2001

CHIEDE

di assentarsi dal lavoro nel giorno _____, dalle ore _____ alle ore _____ e usufruendo del seguente istituto:

[__] Permesso Breve[38]: con impegno a recuperare la prestazione entro il mese successivo secondo le disposizioni del dirigente / responsabile;

[__] Banca delle ore[39];

[__] Riposo compensativo[40];

[__] Permessi per documentati motivi personali art. 19, co. 2 del CCNL 6 luglio 1995 riservandosi di produrre a tale scopo l'attestazione rilasciata dalla struttura sanitaria / medico o la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà prevista dalla circolare DFP n. 2/2014;

In fede.
_____ li _____

Firma
_____

Visto: Si autorizza
_____ li _____

Il Dirigente / Responsabile del servizio
_____

[38] Art. 20 del CCNL 06/07/1995 – Permesso orario per un periodo non superiore alla metà dell'orario di lavoro.
[39] Art. 38-bis del CCNL 14/09/2000;
[40] Art. 38, comma 7, del CCNL 14/09/2000;

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:
Salvatore Cicala, Funzionario di ente locale
Tatiana Chiolero, Funzionario 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.personalenews.it – www.publika.it
E-mail: info@personalenews.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.