

Personale NEWS

DALLE INTERPRETAZIONI
ALLE SOLUZIONI

NUMERO

1

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale
di Gianluca Bertagna

LEGGI DI STABILITÀ

Tutte le novità in materia di personale. Il nostro commento agli interventi legislativi con riflessi sulla gestione delle risorse umane dei dipendenti degli enti locali.

IL FONDO DEL 2016

Il nostro Focus operativo sulla chiusura del fondo della contrattazione integrativa decentrata dell'anno 2015 e dell'avvio della gestione del fondo per l'anno da poco iniziato.

OPZIONE DONNA

La legge di stabilità 2016 ha disposto la prosecuzione della validità della cosiddetta sperimentazione di cui al comma 9 dell'art. 1 della legge 243/2004 che consente alle lavoratrici di conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico di anzianità con la specifica opzione.



COUPON ABBONAMENTO 2016

Da inviare via email via e-mail a abbonamenti@publika.it oppure via fax allo 0376 1760102

Personale News

Rivista di aggiornamento e formazione professionale in materia di pubblico impiego.
 Coordinatore editoriale:
 Dott. **Gianluca Bertagna**

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

- Rivista Personale News**
 Abbonamento 2016 rivista quindicinale Personale News 24 numeri
 200,00 € IVA INCLUSA
codice MePA: publi-abb1601
- Rivista Personale News + Tutte le News via email**
 Abbonamento 2016 rivista quindicinale Personale News 24 numeri
 Abbonamento 2016 servizio email quotidiane con tutte le news che saranno pubblicate nella rivista
 260,00 € IVA INCLUSA
codice MePA: publi-abb1602
- Rivista Personale News + Servizio 2 quesiti**
 Abbonamento 2016 rivista quindicinale Personale News 24 numeri
 Possibilità di porre allo staff di Personale News 2 quesiti (entro il 31/12/2016)
 260,00 € IVA INCLUSA
codice MePA: publi-abb1603
- Pacchetto completo Personale News**
 Rivista Personale News + Tutte le News via email + 2 quesiti
 Pacchetto scontato Rivista + Tutte le News + 2 quesiti a 300 € invece di 320 €
 300,00 € IVA INCLUSA
codice MePA: publi-abb1604

E-mail invio rivista:

Tributi News

Rivista di aggiornamento e formazione professionale in materia di tributi locali, contabilità, finanze e patrimonio.
 Coordinatore editoriale:
 Dott. **Giuseppe Debenedetto**

- Rivista Tributi News**
 Abbonamento 2016 rivista quindicinale Tributi News 24 numeri
 200,00 € IVA INCLUSA
codice MePA: publi-abb1605
- Rivista Tributi News + Servizio 2 quesiti**
 Abbonamento 2016 rivista quindicinale Tributi News 24 numeri
 Possibilità di porre allo staff di Tributi News 2 quesiti (entro il 31/12/2016)
 260,00 € IVA INCLUSA
codice MePA: publi-abb1606

E-mail invio rivista:

Sconto 15%

In caso di abbonamento a entrambe le riviste sarà applicato lo sconto del 15% sul totale degli abbonamenti. Lo sconto è applicato anche sugli importi relativi a news e-mail e quesiti
 Lo sconto è applicabile solo in caso di adesione ad entrambi gli abbonamenti tramite un **unico ordine**.

Abbonamenti cumulativi

Destinatario

(compilare in stampatello)

Ente:, P. IVA, Cod. Fisc

Indirizzo, CAP, Città, Prov.

Nuovo abbonato Già abbonato ad almeno una delle riviste di Publika

Fatturazione elettronica P.A.

- Sì (fatturazione elettronica)
Codice Univoco Ufficio:
- No (fatturazione standard)

Split Payment

- Sì** (il cliente è un ente della P.A. e verserà a Publika solo la quota imponibile degli importi indicati)
- No** (il cliente non è un ente P.A. o comunque non è soggetto a scissione dei pagamenti e quindi verserà a Publika gli importi indicati comprensivi di IVA)

Codice CIG / Determinazione ...

Indicare in questo spazio i dati che, eventualmente, devono essere riportati in fattura (codice CIG, riferimenti determinazione, impegno, ...):

.....

Durata e condizioni abbonamenti

Tutti gli abbonamenti alle riviste, i servizi di invio news via email ed i servizi di risposta quesiti hanno scadenza 31/12/2016.
 I servizi accessori "News via email" e "Quesiti" sono acquistabili solo contestualmente alla rivista. I quesiti vanno utilizzati entro il termine di validità dell'abbonamento.

DURC e altri documenti

Un modulo DURC aggiornato, dichiarazione sostitutiva (con tutti i dati INPS, INAIL ecc...) e la nostra dichiarazione relativa a tracciabilità flussi sono scaricabili all'indirizzo <http://www.publika.it/moduli/>

Formato e modalità invio rivista

Personale News e Tributi News sono riviste in formato esclusivamente digitale. La distribuzione avviene con periodicità quindicinale tramite posta elettronica (file PDF).
 Il servizio "News via email" è meno frequente o sospeso in alcuni periodi dell'anno (festività natalizie, pasqua, estate, ...)

Fatturazione e pagamento

Non è necessario il pagamento anticipato. La fattura sarà emessa successivamente all'attivazione e il pagamento sarà da effettuare a 30 gg. data fattura mediante **bonifico bancario** **indicando in causale il numero della fattura**.

Area arretrati ed allegati

Nell'abbonamento è compreso l'accesso all'area riservata del sito www.publika.it da cui scaricare numeri arretrati (per il periodo di validità dell'abbonamento) file allegati, modelli operativi in formato editabile.

IVA e Split Payment

Gli importi indicati COMPREDONO GIÀ L'IVA (IVA 4% per riviste e IVA 22% per servizio news via email e quesiti).
 Ai sensi della L. 190/2014 gli enti della P.A. verseranno a Publika solo l'importo imponibile e l'IVA direttamente all'erario.

Mod. 20160125 web riviste



SOMMARIO

Editoriale.....	4
Il personale nella legge di stabilità 2016.....	8
Dal fondo 2015 al fondo 2016.....	17
Ulteriori precisazioni sulle economie del fondo dei dirigenti	25
Le indicazioni dell'ARAN sui permessi per il diritto allo studio	27
Opzione donna: c'è ancora tempo.....	31
Capacità assunzionale e mobilità nel 2016.....	33
News e commenti	35
▪ Accesso	35
▪ Amministratori e organi.....	36
▪ Capacità assunzionale	36
▪ Previdenza	43
▪ Procedimento disciplinare.....	44
▪ rapporto di lavoro	45
▪ Segretari, dirigenti e PO	46
▪ Spese di personale.....	48
▪ Trasparenza, anticorruzione, privacy.....	52
▪ Trattamento economico.....	53
▪ Varie	55
Legge di stabilità 2016: tutto chiaro!.....	59
Il modello per il fondo 2016.....	61

NUMERO

1

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Ben ritrovati e buon 2016 a tutti!

La legge di stabilità è stata approvata e pubblicata. In questi giorni, un po' tutti, stiamo cercando di scoprire cosa è contenuto nella legge 208/2015. Compito non semplice, visto che manca qualsiasi rubrica o suddivisione per argomenti. E così, come sempre, ci troviamo con una serie di commi sparsi qua e là, spesso senza nesso logico.

Anche la redazione di Personale News, si è cimentata nella ricerca delle norme che impattano sulla gestione del personale degli enti locali. Come sempre, gli approfondimenti non si esauriranno in un unico numero, ma proseguiranno anche nelle settimane successive, proponendo, nel nostro stile, anche soluzioni operative e concrete. Faremo la stessa cosa per l'immane decreto "milleproroghe" (d.l. 210/2015) che ha già iniziato l'iter di conversione.

Partiamo, da subito, con un articolo di Mario Ferrari, in cui vengono riassunte tutte le novità che riguardano le risorse umane: *turn-over*, limiti agli incarichi dirigenziali, chiusura delle procedure di riassorbimento dei dipendenti degli enti di area vasta, fondo delle risorse decentrate, contrattazione nazionale. Ho, invece, seguito personalmente il *Focus*, tutto destinato al fondo del salario accessorio. Mi sono chiesto cosa accade dal 2015 al 2016, sia dal punto di vista giuridico, che dal punto di vista contabile. Nell'approfondimento, quindi, propongo qualche esempio concreto, con la finalità, spero, di iniziare fin da subito con il piede giusto, senza continue rincorse alla ricerca di pareri o interpretazioni che si consolideranno, forse, solo tra qualche anno. Cristina Bortoletto e Andrea Bonato, si sono occupati, infine, di alcune novità in materia previdenziale. Le altre le rinviemo al prossimo numero.

Nel frattempo, continua l'incertezza sulla compilazione delle informazioni da parte degli enti locali nel portale della mobilità, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica per favorire il riassorbimento dei lavoratori degli enti di area vasta. Al di là del fatto che vi sono giorni in cui non è possibile nemmeno accedere alla piattaforma, ci chiediamo se servono ancora implementazioni o se i dati da inserire sono quelli attualmente previsti. In modo particolare, se la fase "conferma del budget" costituisce una indicazione della programmazione del fabbisogno o se il portale lo prevederà con una ulteriore modifica. Rimango davvero perplesso su come hanno gestito questa situazione, tanto più che, alla luce di quanto previsto dalla legge di stabilità sulla possibilità di procedere autonomamente regione per regione, c'è il rischio che il sito della mobilità rimanga uno sviluppo informatico inutile e inutilizzato. Staremo a vedere.

Come avete già visto, *Personale News*, a grande richiesta di voi lettori ed abbonati, è tornato su una colonna. Speriamo che soddisfi le vostre aspettative anche nella forma.

A presto.

Gianluca Bertagna



CORSO DI FORMAZIONE

Tutte le novità della LEGGE DI STABILITÀ in materia di GESTIONE DEL PERSONALE

I nuovi tetti al fondo del salario accessorio e le assunzioni




La Legge di stabilità per il 2016 (Legge n. 208/2015) ha introdotto, ancora una volta, significative novità in materia di gestione del personale e organizzazione della P.A.

Publika ha organizzato alcuni corsi di aggiornamento professionale per affrontare insieme a Gianluca Bertagna le criticità emerse.

N.B. I decreti attuativi della legge 124/2015 stanno per essere approvati.

In caso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ne verrà data presentazione e aggiornamento durante il corso.

Milano	2 febbraio 2016	Doria Grand Hotel, Viale Andrea Doria 22, 20124 Milano (MI)
Mestre (VE)	3 febbraio 2016	Best Western Hotel Bologna, Via Piave 214, 30171 Venezia Mestre (VE)
Mantova	5 febbraio 2016	Hotel La Favorita, Via S. Cognetti de Martis 1, 46100 Mantova (MN)
Firenze	11 febbraio 2016	Hotel Londra, Via J. Da Diacceto 18, 50123 Firenze (FI)
Bergamo	16 febbraio 2016	Casa del Giovane, Via Gavazzeni 13, 24125 Bergamo (BG)
Genova	17 febbraio 2016	Starhotels President, Corte Lambruschini 4, 16129 Genova (GE)
Napoli	19 febbraio 2016	Hotel Ramada Naples, Via Galileo Ferraris 40, 80142 Napoli (NA)
Mola di Bari (BA)	25 febbraio 2016	Comune di Mola di Bari, Via De Gasperi 135/137, 70042 Mola di Bari (BA)
Bologna	1 marzo 2016	Hotel Millenn, via Boldrini 4, 40128 Bologna (BO)
Collecchio (PR)	11 marzo 2016	Parco del Taro, Corte Giarola, Strada Giarola 11, 43044 Collecchio (PR)
Grisignano (VI)	21 marzo 2016	Magnolia Hotel, Via Mazzini 1, 36040 Grisignano di Zocco (VI)
Treviso	22 marzo 2016	Hotel Maggior Consiglio, Via Terraglio 140, 31100 Treviso (TV)
Castelverde (CR)	5 aprile 2016	Comune di Castelverde, Piazza Municipio 23, 26022 Castelverde (CR)

Relatore	Dott. Gianluca Bertagna - È direttore scientifico della rivista Personale News, edita da Publika. Autore di varie pubblicazioni e collabora con la rivista Guida al Pubblico Impiego de Il Sole 24 Ore. È inoltre membro di nuclei di valutazione.		
Destinatari	Amministratori (Sindaci, Assessori e Consiglieri), Segretari Comunali, Responsabili e Funzionari RU.		
Attestati	Sarà rilasciato attestato di partecipazione.		
Materiale didattico	Le dispense con il materiale didattico saranno consegnate in formato cartaceo all'inizio del corso.		
Iscrizioni	È necessaria l'iscrizione almeno 3 giorni prima della data del corso inviando il modulo allegato:		
	 via fax al numero 0376 158 2160	 via email a formazione@publika.it	 on line all'indirizzo www.publika.it/corsi
Orario	Dalle 8:45 alle 13:30. Coffee break ore 11:00.		

CORSO DI FORMAZIONE

Tutte le novità della LEGGE DI STABILITÀ in materia di GESTIONE DEL PERSONALE I nuovi tetti al fondo del salario accessorio e le assunzioni

PROGRAMMA

La chiusura della costituzione del fondo 2015

- Come gestire il consolidamento delle riduzioni degli anni 2011-2014
- Metodi di calcolo a confronto
- Fondo lavoro straordinario e posizioni organizzative: come comportarsi;
- La costituzione “definitiva” del 2015
- Collegamenti e problematiche con la contabilità armonizzata.

Il fondo del 2016

- La costituzione del fondo salario accessorio dopo la legge di stabilità 2016
- La contrattazione: accordi annuali o triennali?
- Il contenuto dei contratti normativi
- Il contenuto degli accordi annuali
- Cosa fare in attesa del contratto nazionale

Le progressioni orizzontali

- Tutte le prudenze e le precauzioni

Lo stato delle cose in materia di assunzioni

- La questione del riassorbimento dei dipendenti degli enti di area vasta
- La gestione della programmazione nel 2016
- Il portale sulla mobilità
- Lo sblocco delle assunzioni su base regionale
- Il nuovo turn-over e l'utilizzo dei resti degli anni precedenti

Le altre novità della legge di stabilità

- La riduzione dei dirigenti e i risparmi per la “sanatoria” del d.l. 16/2014;
- La fine dell'esclusività dell'incarico dirigenziale per la Polizia locale e l'avvocatura interna;
- Disapplicazione dell'obbligo di rotazione dei dirigenti;
- La gestione del personale delle aziende partecipate dalla PA

Le gestioni associate obbligatorie dei comuni dopo l'ultima proroga

- La norma del Milleproroghe: ancora un anno, e poi?
- Gli scenari possibili;
- Cosa fare durante il 2016.

I decreti attuativi della Riforma Madia

Stanno per essere approvati i decreti attuativi della legge 124/2015. In caso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ne verrà data presentazione e aggiornamento durante il corso

Orario

Dalle 8:45 alle 13:30. Coffee break ore 11:00.

RELATORE Dott. Gianluca Bertagna


È direttore scientifico della rivista Personale News, edita da Publika. Autore di varie pubblicazioni e collabora con la rivista Guida al Pubblico Impiego de Il Sole 24 Ore. È inoltre membro di nuclei di valutazione.

COSTI

Quote di iscrizione:	Sconto abbonati	Sconto iscrizione anticipata
Quote standard	Offerta riservata agli abbonati alle riviste Personale News o Tributi News	Sconto 10% per iscrizioni pervenute almeno 5 giorni prima della data del corso
Primo iscritto: € 202,00	Primo iscritto: € 162,00	Primo iscritto: € 182,00
Iscritti successivi: € 180,00	Iscritti successivi: € 144,00	Iscritti successivi: € 162,00



LE OFFERTE NON SONO CUMULABILI

Gli importi vanno versati **DOPO** il ricevimento della fattura (bonifico bancario).
È necessaria l'iscrizione almeno **3 giorni prima** del corso inviando il seguente modulo

È possibile scaricare le nostre dichiarazioni sostitutive relative a conto corrente dedicato, **DURC** e un modello in corso di validità dall'indirizzo: <http://www.publika.it/moduli/> 

Tutte le novità della LEGGE DI STABILITÀ in materia di GESTIONE DEL PERSONALE

ISCRIZIONE MODULO DA INVIARE VIA FAX ALLO 0376 1582160 OPPURE VIA EMAIL A FORMAZIONE@PUBLIKA.IT

RAGIONE SOCIALE	P. IVA	COD. FISC.
INDIRIZZO (Via, CAP, Città, Prov.)		
TIPO ENTE/SOCIETÀ	<input type="checkbox"/> Ente Pubblica Amministrazione <small>(iva esente, sarà applicata imposta di bollo 2€)</small>	<input type="checkbox"/> Società / Professionista / Sindacato / Altro privato <small>(agli importi indicati sarà aggiunta IVA 22%)</small>
CODICE UFFICIO FATTURAZIONE ELETTRONICA 	CODICE CIG / Determinazione...  <small>Inserire qui i dati che, eventualmente, devono essere riportati in fattura</small>	



Richiedo l'iscrizione al corso presso la sede contrassegnata nello schema sottostante per n. _____ partecipanti per un totale di € _____ usufruendo del seguente sconto:

sconto per abbonati alle riviste di Publika

sconto per iscrizione inviata almeno 5 giorni prima della data del corso

nessuno sconto applicabile

moduloPortoMN

DATE E SEDI	<input type="checkbox"/> 02/02/2016 Milano	<input type="checkbox"/> 25/02/2016 Mola di Bari (BA)
	<input type="checkbox"/> 03/02/2016 Mestre (VE)	<input type="checkbox"/> 01/03/2016 Bologna
	<input type="checkbox"/> 05/02/2016 Mantova	<input type="checkbox"/> 11/03/2016 Collecchio (PR)
	<input type="checkbox"/> 11/02/2016 Firenze	<input type="checkbox"/> 21/03/2016 Grisignano (VI)
	<input type="checkbox"/> 16/02/2016 Bergamo	<input type="checkbox"/> 22/03/2016 Treviso
	<input type="checkbox"/> 17/02/2016 Genova	<input type="checkbox"/> 05/04/2016 Castelveverde (CR)
	<input type="checkbox"/> 19/02/2016 Napoli	

PARTICIPANTI	NOME	COGNOME	RUOLO	E-MAIL

Ai sensi del D.Lgs. 196/2003, desideriamo informare che i dati personali forniti con la presente iscrizione saranno utilizzati da Publika srl esclusivamente per la predisposizione dell'elenco partecipanti al corso in oggetto e per l'addebito contabile relativo alle quote di partecipazione. I dati sono raccolti su elaboratori di proprietà di Publika srl - Via Pascoli 3 - Volta Mantovana MN. Titolare del trattamento dei dati è Publika srl - Via Pascoli 3 - Volta Mantovana MN. La informiamo che Lei potrà rivolgersi al Titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti, così come previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 che si intende integralmente richiamato, ed in particolare per conoscere l'esistenza di trattamento di dati che La riguardano; per ottenere, a cura del titolare del trattamento, la cancellazione, il blocco, l'aggiornamento, la rettifica o la modifica dei dati. Le richieste vanno inviate a privacy@publika.it

TIMBRO FIRMA DEL RESPONSABILE

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 PERSONALE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

di Mario Ferrari

1. Premessa.

Nel numero 22/2015¹ abbiamo dato un primo sguardo alle norme inserite nel disegno di legge di stabilità 2016, sulla base del testo approvato in prima lettura al Senato. Le disposizioni in materia di personale erano contenute nei commi da 117 a 138 e da 246 a 249 dell'unico articolo.

Nel passaggio alla Camera dei Deputati la legge è lievitata da 556 a 999 commi, di conseguenza nel testo definitivo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 dicembre 2015², le disposizioni in materia di personale si trovano sparse un po' in tutto il testo della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Come previsto, non vi sono state modifiche sostanziali alle disposizioni più importanti, vi sono state diverse integrazioni, ma non particolarmente significative.

Anche questa volta ci soffermeremo solo sulle norme che, direttamente o indirettamente, riguardano il personale degli enti locali, trascurando solo qualche questione relativa a realtà specifiche.

La presentazione è fatta seguendo l'ordine dei commi della legge; per le norme rimaste immutate, abbiamo rielaborato e ampliato quanto già scritto a dicembre.

2. Congedo del padre lavoratore dipendente (comma 205).

La prima disposizione che incontriamo riguarda il congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente³.

Questi congedi sono stati istituiti dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92⁴, che li prevedeva in via sperimentale per il triennio 2013-2015. Il comma 205 proroga anche per l'anno 2016 la sperimentazione. Il medesimo comma stabilisce anche che il congedo obbligatorio passa da uno a due giorni.

Viene confermato che per i suddetti congedi si applicano le disposizioni contenute nel decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013⁵.

¹ Ferrari Mario, "Uno sguardo verso il 2016", *Personale News*, n. 22/2012, pp. 5-8.

² http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-12-30&atto.codiceRedazionale=15G00222

³ In materia si veda: Cicala Salvatore, "Il congedo di paternità", *Personale News*, n. 22/2012, pp. 21-23.

⁴ <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28:92:vig=>

⁵ <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/13/13A01373/sg>

3. Personale a tempo determinato. Derghe a favore delle regioni a statuto speciale, nonché degli enti territoriali compresi nel territorio delle stesse (comma 215, secondo periodo).

Il comma 215 è composto di due periodi che consistono in una specie di anticipazione del decreto “milleproroghe”.

Con il primo periodo vengono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2016 le convenzioni stipulate dall’ufficio scolastico provinciale di Palermo per l’espletamento di funzioni corrispondenti ai collaboratori scolastici a seguito del subentro dello Stato, ai sensi dell’articolo 8 della legge 3 maggio 1999, n. 124, nei compiti degli enti locali.

Con il secondo periodo vengono prorogate anche per il 2016 alcune norme contenute nell’articolo 4, comma 9-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101⁶, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. In particolare, al fine di portare a termine i processi di stabilizzazione previsti dell’articolo 35, comma 3-bis, lettera a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall’articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, viene consentito “*alle regioni a statuto speciale, nonché dagli enti territoriali compresi nel territorio delle stesse*” che non hanno rispettato il patto di stabilità per il 2015 di prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato per tutto il 2016. Inoltre “*permanendo il fabbisogno organizzativo e le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati, la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato, fermo quanto previsto nei periodi precedenti*”, può essere disposta in deroga ai termini e vincoli di cui al comma 9 dell’articolo 4, del d.l. 101/2013. L’unico vincolo da rispettare resta quello della spesa complessiva di personale (all’articolo 1, commi 557, 557-*quater* e 562, primo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296). Infine gli enti territoriali di cui sopra, che nella procedura di dissesto deliberano il “bilancio stabilmente riequilibrato” (art. 259 del TUEL) non devono sottostare alle limitazioni previste dalla normativa in materia di rideterminazione delle dotazioni organiche e la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato viene subordinata all’assunzione integrale degli oneri a carico della regione.

4. Dotazioni organiche dirigenziali (commi 219, 221 e 224).

Il comma 219 stabilisce che, nelle more dell’attuazione delle deleghe previste dalla legge 7 agosto 2015, n. 124⁷, e della ricollocazione del personale soprannumerario degli enti di area vasta “*sono resi indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ..., vacanti alla data del 15 ottobre 2015, tenendo comunque conto del numero dei dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e del personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa*”.

Questa norma vieta di coprire i posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015.

Le modifiche recate dalla Camera dei Deputati hanno risolto il problema degli eventuali incarichi conferiti tra il 15 ottobre e il 31 dicembre. La soluzione trovata è stata la cessazione *ex lege* degli incarichi, con l’eccezione degli incarichi per i quali alla data del 15 ottobre era stato avviato il procedimento di conferimento. In pratica quindi gli incarichi che cessano sono quelli scaturiti da procedure avviate dopo il 15 ottobre.

Altre eccezioni al blocco, anche per incarichi da conferire dopo il 1° gennaio 2016, sono:

- posti dirigenziali in enti pubblici nazionali o strutture organizzative istituiti dopo il 31 dicembre 2011;

⁶ <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2013-08-31:101:vig->

⁷ Relativamente alle deleghe rimandiamo a:

- Ferrari Mario, “La riforma della dirigenza degli enti locali nella legge 124/2015”, *Personale News*, n. 16/2015, pp. 12-19;
- Ferrari Mario, “La delega per il riordino del pubblico impiego”, *Personale News*, n. 17/2015, pp. 10-20.

- posti dirigenziali specificamente previsti dalla legge o appartenenti a strutture organizzative oggetto di riordino negli anni 2014 e 2015 con riduzione del numero dei posti;
- incarichi conferiti a dirigenti assunti per concorso pubblico bandito prima della data di entrata in vigore della legge di stabilità o da espletare in base alle norme della legge stessa, oppure in applicazione delle procedure di mobilità previste dalla legge.

Mentre il comma 219 si rivolge a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001⁸, il comma 221 è specificatamente dedicato a regioni ed enti locali, esso impone di effettuare una ricognizione della dotazione organica dirigenziale e di riordinare le competenze degli uffici dirigenziali, *“eliminando eventuali duplicazioni”*.

La disposizione replica con una formulazione più snella quanto già previsto dall'articolo 1, comma 557, lettera b) della legge 296/2006⁹.

Dopo questa prima disposizione *“programmatica”*, ne segue una molto più pratica che stabilisce: *“Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”*.

Si tratta di tre eccezioni importanti. In pratica si stabilisce che per lenire il *“disagio”* causato dalla riduzione delle posizioni dirigenziali, negli enti sarà possibile disapplicare alcune disposizioni legislative:

- sarà possibile affidare responsabilità dirigenziali ulteriori o diverse ai dirigenti dell'avvocatura civica in deroga alle disposizioni dell'articolo 23, comma 2, della legge 31 dicembre 2012, n. 247¹⁰;
- le medesime ulteriori o diverse responsabilità potranno essere affidate ai dirigenti della polizia municipale. Sull'affidamento di diverse responsabilità, ricordiamo la copiosa giurisprudenza (seppure non univoca) che ha spesso sancito la *“particolarità”* delle funzioni di comando della polizia municipale rispetto alle altre funzioni dirigenziali, e l'impossibilità di trasferire ad altre mansioni il comandante del corpo. Sulle ulteriori funzioni si dovrà verificare anche il possibile conflitto con le leggi regionali in materia¹¹ e la discrasia con l'orientamento dell'ANAC n. 19 del 10 giugno 2015, che ha stabilito: *“Sussiste un'ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale, nel caso in cui al Comandante/Responsabile della Polizia locale, indipendentemente dalla configurazione organizzativa della medesima, sia affidata la responsabilità di uffici con competenze gestionali, in relazione alle quali compie anche attività di vigilanza e controllo”*;
- si potrà evitare la rotazione dei dirigenti prevista nei piani di prevenzione della corruzione.

⁸ Secondo tale comma sono pubbliche amministrazioni: *“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300”*.

⁹ La norma dispone: *“... gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: ... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; ...”*.

¹⁰ La norma dispone: *“Per l'iscrizione nell'elenco gli interessati presentano la deliberazione dell'ente dalla quale risulti la stabile costituzione di un ufficio legale con specifica attribuzione della trattazione degli affari legali dell'ente stesso e l'appartenenza a tale ufficio del professionista incaricato in forma esclusiva di tali funzioni: la responsabilità dell'ufficio è affidata ad un avvocato iscritto nell'elenco speciale che esercita i suoi poteri in conformità con i principi della legge professionale”*.

¹¹ Ad esempio:

- l'articolo 11, comma 2, della legge regionale Lombardia 1° aprile 2015, n. 6, stabilisce che: *“... Eventuali ulteriori incarichi conferiti dall'ente locale non possono confliggere con le peculiari funzioni di polizia giudiziaria e polizia amministrativa locale proprie della funzione di polizia locale”*;
- l'articolo 17, comma 3, della legge regionale Toscana 3 aprile 2006, n. 12, stabilisce che: *“La funzione di comandante è incompatibile con lo svolgimento di altre funzioni o incarichi all'interno dell'ente di appartenenza”*.

Il comma 224 stabilisce che le disposizioni sulla indisponibilità delle posizioni dirigenziali vacanti non si applica ad una serie di categorie, per quanto di nostro interesse, segnaliamo *“il personale ... delle città metropolitane e delle province adibito all'esercizio di funzioni fondamentali”*.

Questa esclusione indirettamente conferma l'applicabilità del comma 219 a tutti gli altri enti locali¹².

5. Risorse per compensare le decurtazioni dei fondi nel caso di recupero di precedenti sforamenti (comma 226).

Ricordiamo tutti che l'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16¹³, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, ha stabilito l'obbligo di recuperare integralmente sui futuri fondi delle risorse decentrate le somme indebitamente erogate negli anni precedenti¹⁴.

Possiamo dire che il recupero applica la massima *“Chi ha avuto, ha avuto, chi ha dato, ha dato”*¹⁵ facendo pagare ai dipendenti attuali e futuri la sanzione per gli errori del passato.

A mitigare gli effetti dei suddetti recuperi sui fondi ci ha pensato il comma 2 della medesima disposizione, che ha consentito agli enti in regola con il patto di stabilità di conteggiare a tale scopo i risparmi derivanti dalle misure di razionalizzazione previste dal comma 1, nonché quelli derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa.

Queste misure però per alcuni enti non erano sicuramente sufficienti, quindi si è reso necessario trovare altre voci di alimentazione.

Con la legge di stabilità si è trovato il “veicolo” legislativo per tentare di raggiungere lo scopo.

Il comma 226 stabilisce che *“Le regioni e gli enti locali che hanno conseguito gli obiettivi di finanza pubblica possono compensare le somme da recuperare ... anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottate ai sensi del comma 221, certificati dall'organo di revisione, comprensivi di quelli derivanti dall'applicazione del comma 228”*.

Possiamo dire che se si voleva dare una soluzione vera al problema forse era meglio scrivere la norma in modo più chiaro.

La norma stabilisce la possibilità di conteggiare i risparmi derivanti dall'eventuale riduzione delle posizioni dirigenziali (comma 221) e dalla riduzione del *turn-over* del personale non dirigenziale (comma 228).

Per definire quest'ultima voce restano molte perplessità. Non è chiaro dove stia il risparmio, l'unica ipotesi plausibile è che gli enti possano conteggiare il differenziale tra precedente capacità assunzionale (60%) e quella fissata nella legge di stabilità (25%), quindi il 35% della spesa dei cessati. Sicuramente però di questo avremo modo di ragionare alla luce degli inevitabili pareri della Corte dei Conti.

6. Il *turn-over*, la capacità assunzionale e la spesa di personale (commi 228, 229 e 762).

Il comma 228 stabilisce (tramite rimando all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114) che le regioni e gli enti locali soggetti al patto di stabilità interno¹⁶, nel

¹² Una posizione più dubbiosa è espressa da Bianco Arturo, “La manovra blocca le assunzioni di nuovi dirigenti, *IlSole24Ore*, 4 gennaio 2016, p. 24.

¹³ www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2014-03-06:16&vig=

¹⁴ Per maggiori informazioni si veda:

- Ferrari Mario, “Il d.l. 16/2014 e i fondi delle risorse decentrate”, *Personale News*, n. 6/2014, pp. 3-8;
- Ferrari Mario, “La sanatoria dei fondi delle risorse decentrate nella legge di conversione del d.l. 16/2014”, *Personale News*, n. 9/2014, pp. 3-6.

¹⁵ In verità si tratta di una porzione della canzone napoletana “Simmo ‘e Napule paisà”, precisamente della seconda parte del ritornello che recita: *“Chi ha avuto, ha avuto, ha avuto... / chi ha dato, ha dato, ha dato... / scurdámmoce ‘o ppassato, / simmo ‘e Napule paisá!...”*.

¹⁶ Il patto di stabilità interno viene eliminato dall'ordinamento dal comma 707 della medesima legge di stabilità, il coordinamento delle disposizioni viene fatto dal successivo comma 762.

triennio 2016-2018, possono effettuare *“assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”*.

Le percentuali attualmente vigenti restano valide *“al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta”*.

In correlazione a tale disposizione viene anche disapplicata la norma che elevava le percentuali del *turn-over* per gli enti che avevano una incidenza della spesa di personale inferiore al 25%.

L'esplicito riferimento alla possibilità di assumere solamente personale di qualifica non dirigenziale avvalorava la tesi che il “congelamento” dei posti dirigenziali vacanti al 15 ottobre, recato dal comma 219, si applichi anche agli enti locali.

Il comma 229 stabilisce invece che a partire dal 2016 *“i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”*.

La prima cosa da mettere in luce è che, a differenza del comma 228, gli enti del comma 229 possono impiegare la capacità assunzionale anche per il personale di qualifica dirigenziale.

Per i comuni derivanti da fusione già la legge 23 dicembre 2014, n. 190 (articolo 1, comma 450, lettera a), stabiliva alcune agevolazioni in materia di personale. Ai nuovi enti che avevano un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente inferiore al 30 per cento, *“fermi restando il divieto di superamento della somma delle spese di personale sostenute dai singoli enti nell'anno precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio”*, nel primo quinquennio dopo la fusione non si applicavano vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato¹⁷.

Il comma in commento, invece di dettare una disposizione transitoria come la precedente, dà una norma a regime sul *turn-over* a tempo indeterminato.

La nostra impressione è che, per quanto riguarda il tempo indeterminato, la norma contenuta nella legge di stabilità 2015 sia da considerare tacitamente abrogata.

È invece un'assoluta novità l'emanazione di una norma relativa al *turn-over* delle unioni di comuni. Fino a tutto il 2014 c'erano due possibilità (e correnti di pensiero), che le unioni in quanto enti non soggetti al patto di stabilità interno, potessero applicare il *turn-over* previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006¹⁸ (cessazioni dell'anno precedente calcolate per “teste” e non per spesa), oppure che non avessero una propria capacità assunzionale ma che si potessero avvalere di quella messa a disposizione dai comuni facenti parte dell'unione. Da quest'ultimo punto di vista possiamo ricordare la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio UPPA n. 4842 del 1° febbraio 2007, indirizzata all'ANCI nella quale si diceva che *“ai fini della determinazione dei tetti concernenti le assunzioni di personale nelle autonomie locali, possono escludersi le assunzioni effettuate tramite le Unioni di comuni dal richiamato c. 562 in quanto i citati limiti assunzionali di personale avranno riguardo ai singoli enti locali appartenenti alla medesima Unione, ai quali, pertanto, si applicheranno le specifiche disposizioni previste dalla legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007)”*.

Con la legge di stabilità 2015 è stata inserita una norma specifica per le gestioni associate, precisamente il comma 31-*quinquies*, nell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Tale norma faceva un passo avanti nella direzione indicata stabilendo che *“le spese di personale e le facoltà assunzionali*

¹⁷ In proposito si veda: Sacchi Augusto, “Il comma 450 della legge 190/2014: piccole modifiche per grandi problemi!”, *Personale News*, n. 2/2015, pp. 25-27.

¹⁸ La norma recita: *“Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”*.

sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata"¹⁹.

Per la sua collocazione, tale norma è però da interdersi espressamente riferita solamente alle gestioni associate obbligatorie e non a quelle volontarie. Tanto è vero che nelle varie proposte di emendamenti di ANCI e IFEL (non andate a buon fine), c'era anche quella di estendere tale norma in modo esplicito a tutte le forme di gestione associata.

Infine il comma 762 chiarisce quale è il nuovo regime di limitazioni delle spese di personale alla luce della cancellazione del patto di stabilità interno e chiude il cerchio sulla capacità assunzionale degli enti stabilendo che: *"Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno"*.

Di conseguenza gli enti già soggetti al patto di stabilità interno continueranno a dover rispettare le norme contenute nell'articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 296/2006 (contenimento della spesa rispetto alla media del triennio 2011-2013) e gli altri enti quelli del comma 562 (contenimento della spesa rispetto al 2008).

Il rinvio al comma 562 ci sembra che chiuda anche il quadro delle capacità assunzionali che può essere così riassunto:

Ente	Norma	Contenuto
Regioni ed enti locali già soggetti al patto di stabilità interno fino al 2015	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015	25% della spesa dei cessati dell'anno precedente da dedicare esclusivamente al personale non dirigenziale
Comuni derivanti da fusione e Unioni di comuni	Art. 1, comma 229, della legge 208/2015	100% della spesa dei cessati dell'anno precedente (anche per personale dirigenziale)
Altri enti locali non sottoposti al patto di stabilità interno fino al 2015	Art. 1, comma 562, della legge 296/2006	100% del numero dei cessati dell'anno precedente (anche per personale dirigenziale)

7. Chiusura dei processi di mobilità del personale soprannumerario degli enti di area vasta (comma 234).

Il comma 234 riprende una delle proposte di emendamento promossa dall'ANCI²⁰.

Alla luce delle disposizioni contenute nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015²¹ che hanno "regionalizzato" i processi di mobilità del personale soprannumerario degli enti di area vasta²², viene stabilito che *"le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità"*.

¹⁹ In proposito si veda: Sacchi Augusto, *op. cit.*

²⁰ ANCI e IFEL avevano predisposto un corposo *dossier* di emendamenti, di cui 13 in materia di personale e 11 di questi erano definiti "irrinunciabili". Il documento è disponibile al link: <http://www.anci.it/index.cfm?layout=dettaglio&IdDett=53569>

²¹ http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-09-30&atto.codiceRedazionale=15A07299&elenco30giorni=false

²² In proposito si veda: Ferrari Mario e Bertagna Gianluca, "La mobilità del personale degli enti di area vasta", *Personale News*, n. 19/2015, pp. 5-12.

L'ufficialità del completamento della procedura di ricollocazione è resa nota mediante comunicazione pubblicata nel portale della mobilità²³.

In pratica, nel momento in cui in una regione sarà completato il processo di riassorbimento del personale soprannumerario, le amministrazioni del territorio regionale potranno riprendere ad utilizzare le ordinarie forme di provvista di personale, anche se in altre regioni il processo non si è completato.

8. Il trattamento accessorio (comma 236).

Il comma 236 si occupa del "trattamento accessorio". La norma è rimasta invariata rispetto a quella contenuta nel disegno di legge originario, segno che il Governo era deciso ad inserire questa disposizione nell'ordinamento.

Il comma stabilisce che *"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*.

Il meccanismo è praticamente uguale a quello contenuto nell'articolo 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010).

Le cose che cambiano sono:

- l'anno di riferimento che diventa il 2015 e non più il 2010;
- il fatto che si dovrà tenere conto *"del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*;
- che la misura non ha una durata predeterminata, ma si applicherà fino a che non saranno emanati i decreti attuativi della legge 124/2015.

Nel merito siamo contrari in quanto dopo anni di congelamento delle retribuzioni e a fronte di previsioni di aumenti contrattuali "ridicoli"²⁴, tornare ad obbligare gli enti a ridurre il trattamento accessorio a fronte della riduzione del personale, ci sembra un inutile accanimento.

Sul metodo, visto che si discute ancora su come si deve applicare la norma del 2010²⁵, il legislatore poteva fare uno sforzo di chiarezza e arrivare ad una formulazione più precisa²⁶.

9. Gli aumenti contrattuali (commi 466, 467, 469 e 470).

Come già stabilito nell'originario disegno di legge uscito dal Consiglio dei Ministri, la legge di stabilità stanziava 300 milioni di euro²⁷ per l'anno 2016 per i rinnovi contrattuali, comprensivi degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro e dell'IRAP. Questa cifra è dedicata ai rinnovi del personale statale, per gli enti locali gli oneri per i rinnovi sono a carico dei bilanci dei singoli enti.

²³ <http://www.mobilita.gov.it/>

²⁴ Si veda il successivo paragrafo 9.

²⁵ In proposito si veda: Ferrari Mario, "La costituzione dei fondi nel 2015", *Personale News*, n. 20/2015, pp. 5-14.

²⁶ Per una più ampia trattazione rimandiamo a: Bertagna Gianluca, "Dal fondo 2015 al fondo 2016", su questo stesso numero della rivista.

²⁷ Di questi 300 milioni ne vengono destinati *"74 milioni di euro per il personale delle Forze armate e dei Corpi di polizia di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, e 7 milioni di euro per il restante personale statale in regime di diritto pubblico"*.

Nella documentazione a corredo del disegno di legge iniziale²⁸ i tecnici del Senato scrivevano: *“In proposito, sarebbe utile acquisire una prima stima dell’importo pro capite, lordo e netto, e in ragione mensile ed annua, degli incrementi retributivi che saranno consentiti con le risorse stanziare all’esito delle sessioni contrattuali previste dalla normativa vigente, alla luce dei dati concernenti il trattamento economico medio unitario annuo previsto per ciascuna categoria di personale, appartenente ai vari comparti contrattuali”*.

Non sappiamo se questi dati sono mai arrivati, in ogni caso noi non li abbiamo.

In assenza di un dato ufficiale abbiamo fatto da soli qualche calcolo per capire quale dovrebbe essere un’attendibile cifra “media” per ogni dipendente.

Siamo partiti dallo stanziamento di *“74 milioni di euro per il personale delle Forze armate e dei Corpi di polizia”*. Stando ai dati del conto annuale²⁹, nel 2013 il personale di queste due categorie ammontava ad un totale di 502.042 unità. Ammettendo che dal 2013 a fine 2015 vi sia stata una leggera contrazione di occupati il lordo pro-capite annuale ammonterà a circa 150 euro (compresi oneri contributivi e IRAP).

Secondo alcuni calcoli di fonte sindacale³⁰, lo stanziamento del 2016 arriverebbe a coprire una percentuale variabile tra il 25% e il 40% di quanto servirebbe a pareggiare l’inflazione (indice IPCA³¹) prevista all’1,1% nella nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza 2015³².

Se i conteggi giusti fossero quelli più ottimisti, l’aumento contrattuale sarebbe di circa lo 0,44% lordo, per cui un dipendente con uno stipendio annuale di 20.000 euro arriverebbe a percepire in busta paga circa 88 euro all’anno in più, quindi meno di 7 euro per tredici mensilità.

Sinceramente speriamo di avere sbagliato i conti.

Per chi se lo fosse scordato (non improbabile dato il tempo trascorso dall’ultimo aumento) gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali non si computano nel calcolo della spesa di personale prevista dall’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006³³.

10. Divieto di assunzioni per gli enti che non rispettano il saldo di finanza pubblica (comma 723, lettera e).

Il comma 723 stabilisce che gli enti che non rispettano il saldo di finanza pubblica previsto dalle disposizioni che hanno sostituito il patto di stabilità interno, sono soggetti ad una serie di sanzioni, che riprendono quelle che già colpivano gli enti che non rispettavano le regole del patto di stabilità.

Tra queste, ovviamente ritroviamo il divieto di procedere ad assunzioni.

La formulazione ricalca pedissequamente quanto già previsto dall’articolo 76, comma 4, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008: *“l’ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*.

²⁸ Nota di lettura n. 111: <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/942134/index.html>

²⁹ <http://www.contoannuale.tesoro.it/portal/cgi-bin/cognos.cgi>

³⁰ http://www.confasal-unsal.it/index.php?option=com_content&view=article&id=699:legge-di-stabilita-2016-e-rinnovo-ccnl&catid=29:giornali&Itemid=18

³¹ L’IPCA è l’indice dei prezzi armonizzato europeo, per maggiori informazioni: <http://www.istat.it/it/archivio/17484>

³² http://www.dt.tesoro.it/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/NOTA_AGGIORNAMENTO_DEF_2015_xisn_on-linex.pdf

³³ La norma recita:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ...

562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell’anno 2008...”

Niente di nuovo sotto il sole.

11. Trasferimenti del personale di area vasta presso il Ministero della Giustizia (commi 768, 769, 771 e 772).

Infine passiamo alla mobilità del personale soprannumerario.

Nella legge di stabilità vengono sveltite le procedure di trasferimento al Ministero della Giustizia centrali stabilendo che il personale collocato in posizione utile nelle graduatorie del bando emanato dal Ministero della Giustizia³⁴ e il personale acquisito in base alle norme contenute nel settimo e ottavo periodo del comma 425 della legge 190/2014³⁵, viene trasferito negli organici del Ministero a prescindere dal consenso dell'ente di appartenenza.

Il comma 771 prevede il trasferimento presso l'amministrazione giudiziaria di ulteriori 1.000 unità di personale amministrativo nel biennio 2016-2017.

Tale personale viene acquisito o tramite la graduatoria del bando emanato dal Ministero della Giustizia, oppure tramite il portale della mobilità.

Se questo non sarà possibile entro 90 giorni dall'avvio del procedimento *"l'acquisizione del personale proveniente dagli enti di area vasta è effettuata mediante procedure di mobilità volontaria semplificate ..."*.

Anche in questo caso si prescinderà dal consenso degli enti di appartenenza.

³⁴ https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_6_1.wp;jsessionid=7997497BDDF24EA1ED15C571EE408625.aipAL01?facetNode_1=4_96&previousPage=mg_1_6&contentId=SCE1116100

³⁵ La norma recita: *"... Il Ministero della giustizia, in aggiunta alle procedure di cui al presente comma e con le medesime modalità, acquisisce, a valere sul fondo istituito ai sensi del comma 96, un contingente massimo di 2.000 unità di personale amministrativo proveniente dagli enti di area vasta, di cui 1.000 nel corso dell'anno 2016 e 1.000 nel corso dell'anno 2017, da inquadrare nel ruolo dell'amministrazione giudiziaria. Attesa l'urgenza e in deroga alle clausole dei contratti o accordi collettivi nazionali, la procedura di acquisizione di personale di cui al presente comma ha carattere prioritario su ogni altra procedura di trasferimento all'interno dell'amministrazione della giustizia"*.

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.

DAL FONDO 2015 AL FONDO 2016

di Gianluca Bertagna

1. Premessa.

La gestione del fondo del salario accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ha generato, negli ultimi anni, problematiche rilevanti anche ai fini del rispetto di alcuni vincoli finanziari. In modo particolare, a decorrere dall'anno 2011, il legislatore, con l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, per un quadriennio, un limite e un obbligo di riduzione:

“a decorrere dal 1° 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 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”.

La disposizione ha avuto una vita tormentata³⁶, ma possiamo affermare, che dal 2016, finalmente, non ne dovremmo più sentir parlare, poiché con la legge di stabilità si apre una nuova fase.

In sintesi:

- dal 2011 al 2014, l'ammontare complessivo del salario accessorio non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e andava ridotto in misura proporzionale sulla base dei dipendenti cessati (o presenti) dal servizio;
- nel 2015, il medesimo valore non aveva alcun limite, ma doveva contenere la decurtazione operata per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, ultimo periodo (aggiunto), del d.l. 78/2010 (tale decurtazione va, peraltro, consolidata dal 2015 in poi);
- dal 2016, ritorna il meccanismo della riduzione proporzionale in base alle cessazioni dei dipendenti e del limite, ma questa volta si fa riferimento all'anno 2015.

In questo approfondimento non entriamo nel merito delle interpretazioni che ci sono state in questi anni, ma vogliamo proporre alcune considerazioni per meglio gestire il passaggio tra normative diverse. Su *Personale News*, abbiamo fornito le nostre analisi, che ad oggi rimangono confermate, in modo particolare con riferimento alle voci da includere e da escludere

³⁶ In materia si veda da ultimo: Ferrari Mario, “La costituzione dei fondi nel 2015”, *Personale News*, n. 20/2015, pp. 5-14.

dal calcolo. Ora, vogliamo fornire anche uno strumento operativo per il 2016, senza peraltro dimenticare alcune problematiche connesse alla nuova contabilità armonizzata.

2. Il metodo.

Lo diciamo subito: siamo convinti che il “miglior metodo” per gestire le problematiche connesse alla quantificazione del salario accessorio in questi anni sia quello indicato dalla Ragioneria generale dello Stato a partire dalla circolare n. 12 del 15 aprile 2011³⁷ e poi nelle successive circolari contenenti le istruzioni per la compilazione delle tabelle del conto annuale. Siamo anche convinti che il file di *Excel*³⁸ predisposto dall'ARAN e condiviso con la RGS, rappresenti lo strumento operativo per eccellenza nella gestione e verifica del rispetto della normativa vigente. Purché, però, lo si utilizzi nel rispetto della norme stesse. Nel proseguo, quindi, faremo riferimento proprio a questo modello, che abbiamo adeguato, modificato, integrato anche sulla base delle nostre personali convinzioni; una su tutte l'inserimento della riga per il controllo dei valori delle posizioni organizzative negli enti senza la dirigenza.

Di fatto, collaborando con alcune amministrazioni, abbiamo verificato che questo strumento permette un monitoraggio attento e tempestivo delle politiche sulla contrattazione integrativa decentrata.

3. La chiusura del 2015.

Come abbiamo già affermato, nel 2015 il salario accessorio, di fatto, non aveva alcun limite o tetto massimo di spesa. Nel rispetto delle norme sul contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità, il “fondo” avrebbe potuto essere superiore a quello del 2014 o anche del 2010. L'unico obbligo del 2015 consisteva nel consolidare la decurtazione operata “per effetto” dell'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. 78/2010.

Gli enti si sono trovati spesso in difficoltà per operare la quantificazione di tale consolidamento. Il riferimento risiede principalmente nella circolare n. 20 dell'8 maggio 2015³⁹ della Ragioneria generale dello Stato, la quale ha affermato cristallinamente che la decurtazione da operare nel 2015 (e quindi da consolidare anche negli anni successivi) è pari a quella operata nell'anno 2014.

Per chi ha utilizzato il *file* di *Excel* dell'ARAN, forse le parole più corrette da utilizzare sarebbero queste: la decurtazione da operare nel 2015 è pari alla decurtazione che gli enti avrebbero dovuto effettuare per effetto della norma nel 2014.

Questo perché, la tabella dell'ARAN, ragionando sul complessivo fondo, potrebbe “nascondere” riduzioni di fondo in quanto l'ente potrebbe aver stanziato meno risorse variabili rispetto al 2010. Ci siamo già occupati di questa problematica, ora ci ritorniamo e lo spieghiamo con un esempio, partendo da tabelle estremamente semplificate per non appesantire le pagine seguenti. Poiché ci stiamo occupando della questione “quanto consolidare dal 2015 in poi”, riportiamo solo gli anni 2010 e 2014.

³⁷ <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2011/Circolaredel15aprile2011n12.html>

³⁸ <https://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>

³⁹ http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2015/Circolare_dell_8_maggio_2015_n_20.html

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa
Art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010**

DESCRIZIONE	2010	2014	2015
Risorse stabili			
RISORSE STABILI COMPLESSIVE	100	100	100
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		5	7
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)			
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		-	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE NEL 2015			14
TOTALE RISORSE STABILI	100,00	105,00	93,00
Risorse variabili soggette al limite			
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	30	5	50
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	5	5	5
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	35	10	55
Risorse variabili NON soggette al limite			
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILE	35	10	55
TOTALE ⁽⁷⁾	135	115	148
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	135	115	148
FONDO P.O. e RISULTATO DEL SEGRETARIO	10	10	
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	145	125	148

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) ⁸	20	18
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁸	20	18
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	20,00	18,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		10,00%
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE		131

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	-

Nell'ente dell'esempio illustrato vi è stato:

- un aumento della parte stabile del fondo per la retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati;
- un minor stanziamento di parte variabile del fondo rispetto al 2010;
- una riduzione di personale del 10% rispetto al valore del 2010.

Come è possibile notare, il *file* non richiede nessuna riduzione da apportare ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010 e questo per i seguenti motivi:

- il fondo del 2010 ammonta a 145;
- il limite massimo del fondo 2014 ammonta a 131 (145 meno il 10% della riduzione di personale);
- l'ente ha costituito il fondo per 125, molto al di sotto del limite massimo di 131.

Quindi, non vi è dubbio che il 2014 sia stato chiuso da questo ente in maniera più che virtuosa, operando addirittura delle riduzioni rispetto al 2010, maggiori rispetto a quanto richiesto dalla norma.

Ma cosa accade al fondo del 2015? Di quanto andrà ridotto?

Se rimaniamo al testo letterale della circolare n. 20/2015 della RGS, ovvero la riduzione operata nel 2014, sembrerebbe che questo ente non debba operare nel 2015 alcuna decurtazione, perché dalla tabella dell'ARAN non risulta alcun obbligo.

Ma è davvero così? Secondo noi no. Infatti, dal 2015 in poi va consolidato non quanto decurtato nel 2014, ma quanto l'ente avrebbe dovuto decurtare nel 2014 per opera della disposizione.

Nel caso in esame, siamo convinti che l'ente debba decurtare nel 2015 una somma pari a 14, ovvero dalla differenza tra 145 (limite del fondo 2010) e 131 (limite del 2010 adeguato alla riduzione del personale).

Nell'esempio quindi:

- la parte stabile del 2015 viene decurtata di un importo di 14 e così sarà per tutti gli anni futuri;
- la parte variabile del 2015 potrà essere stanziata, nel rispetto delle norme giuridiche e contrattuali, anche oltre quanto stanziato nel 2010 o negli anni precedenti (in questo caso abbiamo ipotizzato un incremento di parte variabile di 55).

Ribadiamo che la decurtazione pari a 14, la ritroveremo in tutti gli anni dal 2015 in poi.

4. Cosa accade dal 2016.

Tutto sembrava far pensare che dal 2016 non fossero poste nuove limitazioni alle risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata. Le cose non sono andate proprio così, e nella legge di stabilità (articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208) è stata introdotta una nuova disposizione finalizzata al contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici:

“nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...], a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.

Oltre a quanto già illustrato da Mario Ferrari nell'articolo “Il personale nella legge di stabilità 2016” in questo numero della rivista, in questa sede, a noi preme sottolineare quanto segue:

1. Nuova formulazione.

È davvero difficile capire cosa significhi “*tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*”. Si potrebbero trarre, almeno, due conclusioni:

- la precisazione non fa altro che confermare il comportamento del passato, ovvero che da un anno all'altro erano possibili le “compensazioni” di personale rispetto alla base di calcolo;
- non si calcola tra il personale cessato un valore pari alla possibilità di assunzione di quell'ente (se ad esempio, visto il *turn-over* al 25%, cessano 4 dipendenti, solo 3 vengono considerati nella riduzione proporzionale del fondo, in quanto 1 è assumibile).

Per ora, riteniamo si debba essere prudenti, preferendo la prima ipotesi.

2. Periodo di riferimento.

La disposizione non prevede, ad oggi, uno specifico termine di fine applicazione dell'efficacia della norma, che è legata all'adozione dei decreti attuativi della riforma Madia (legge 124/2015). È chiaro che, invece, la base di riferimento per il confronto è l'anno 2015.

3. Voci incluse e voci escluse.

La disposizione è proposta esattamente nello stesso stile di cui all'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. 78/2010 e pertanto siamo convinti che le voci incluse ed escluse dal calcolo siano le medesime che sono state utilizzate nel quadriennio 2011/2014. Sinceramente eviteremmo di porre ulteriori quesiti alla Corte dei Conti su questa tematica.

4. Metodo di calcolo.

Per noi, vale la pena di proseguire con il metodo di calcolo suggerito dalla RGS e sintetizzato nel *file* di *Excel* dell'ARAN. In ogni caso, suggeriamo di adottare, una volta per tutte, un metodo di calcolo omogeneo che rimanga inalterato negli anni e che non sia oggetto di fluttuazioni in ragione delle interpretazioni sulla questione. D'altronde, tutti questi anni passati ci sono serviti per farci convinzioni in una direzione o nell'altra, per applicare nel migliore dei modi la disposizione.

Abbiamo pertanto elaborato un *file* aggiornato con l'anno 2016 che troverete in fondo alla rivista nei modelli operativi.

Riteniamo che questo strumento, permetta di avere sempre tutto sotto controllo, dal 2010 in poi.

Quindi, in applicazione della norma:

- il 2015 è base di riferimento e quindi si dovranno indicare i dipendenti presenti al 1° gennaio e al 31 dicembre;
- allo stesso modo nel 2016 andranno indicati i dipendenti previsti al 1° gennaio e al 31 dicembre;
- il *file* determina automaticamente l'ammontare delle decurtazioni da apportare.

Nel *file* che proponiamo nella parte finale della rivista, abbiamo ritenuto di mantenere, nel controllo complessivo del limite e della riduzione del fondo, anche la quota relativa alla retribuzione di posizione e di risultato pagata sul bilancio per gli enti senza la dirigenza. A tal fine, abbiamo inserito una riga dedicata a tale rilevazione. La scelta, è in analogia a quanto accade negli enti con la dirigenza, laddove il salario accessorio degli incaricati di posizione organizzativa, sono già conteggiate nel fondo complessivo. Rileviamo, comunque, che vi sono anche proposte di calcolo diverse. Ne abbiamo parlato nel numero n. 20/2015 di *Personale News*, nell'articolo a cura di Ferrari Mario, "La costituzione dei fondi nel 2015".

5. I problemi della contabilità armonizzata.

5.1. Inquadramento generale.

Verso fine dello scorso anno, si è diffusa, secondo noi con troppo allarmismo, la voce che il fondo andava costituito obbligatoriamente entro il 31 dicembre. Non ci pare una novità che la quantificazione del salario accessorio debba avvenire entro l'esercizio di riferimento. E questo a prescindere dalla nuova contabilità armonizzata. Semmai, qualche dubbio in più, poteva destarlo la questione della chiusura della contrattazione, con stipula definitiva, entro l'anno, perché, in questo caso, i principi contabili gestiscono le poste di bilancio in modo differente. Proviamo a riassumere la questione.

5.2. La relazione dell'ARAN al CCNL 22 gennaio 2004.

È almeno dal 2004, con il contratto nazionale del 22 gennaio, che le regole sulla costituzione del fondo del salario accessorio dei dipendenti degli enti locali sono ben identificate. Facciamo riferimento a quella data, in quanto, come sappiamo, è avvenuta la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili. Le prime, dette anche consolidate, costituiscono un unico importo non suscettibile di ridimensionamento nel tempo; le seconde, dette anche ad incremento annuale, costituiscono, invece, valutazione da operarsi di anno in anno da parte delle amministrazioni.

Ora, nel rapporto tra effetti giuridici e bilancio, facciamo riferimento a quanto affermato, per i primi, nella relazione illustrativa dell'ARAN al CCNL 22 gennaio 2004, e, per i secondi, ai principi enunciati nell'allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011⁴⁰. Questo con una breve precisazione: i principi contabili cercano di dare soluzioni operative (sul bilancio appunto) a quanto previsto dal sistema dei rapporti contrattuali tra le parti; costituiscono, quindi, mere regole per gestire contabilmente gli

⁴⁰ I principi contabili possono essere consultati alla pagina: <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/ARCONET/PrincipiContabili/>

effetti della contrattazione, sia di quella nazionale che di quella integrativa. Non possiamo prenderli come “verità assoluta” che influenza la contrattazione, quanto piuttosto come insieme dei principi per gestire, nel bilancio, le scelte delle parti; tuttavia sono vincolanti per l’iscrizione nel bilancio anche quando affermano soluzioni discutibili. Basti pensare che nel principio contabile indicato, vi è scritto che il fondo è costituito con “deliberazione”, mentre ben sappiamo che l’atto è dirigenziale e quindi oggetto di “determinazione”.

Afferma l’ARAN, nella Relazione Illustrativa al CCNL 22 gennaio 2004:

Risorse stabili

Si stabilisce, quindi, che, a decorrere dall’esercizio 2004, la somma complessiva calcolata nei singoli enti nell’anno 2003, con riferimento a tutte le fonti di finanziamento sopra elencate, con la espressa inclusione anche degli aumenti disposti dal presente contratto, costituisce un valore unitario che resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, naturalmente gli eventuali incrementi che potrebbero derivare da futuri interventi della contrattazione collettiva nazionale.

Sembra utile puntualizzare, con l’occasione, che questa tipologia di risorse decentrate denominate “stabili” ha come finalità non solo una maggiore chiarezza nella determinazione corretta degli oneri in sede decentrata, ma anche, e soprattutto, una più certa delimitazione dei finanziamenti che possono essere destinati ai compensi, decisi in sede decentrata, che hanno anch’essi la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, con la conseguente riduzione, altrettanto stabile, della somma complessiva annua realmente disponibile e utilizzabile.

Risorse variabili

È evidente che le risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.

Da tali regole si è ricavato nel tempo il principio secondo il quale una volta che una somma prevista dal CCNL confluisce nelle risorse stabili, lì rimane consolidata nel tempo, mentre per le risorse variabili è necessario un intervento dell’amministrazione di anno in anno.

Di conseguenza, contabilmente, è chiaro che, già in fase di bilancio di previsione, l’ente debba, comunque e sempre, stanziare almeno il valore della parte stabile del fondo, in quanto non oggetto di discrezionalità da parte dell’amministrazione. Lo stanziamento, invece, di risorse variabili potrà avvenire solamente con una precisa volontà dell’amministrazione, da manifestarsi, ovviamente, anche in un atto amministrativo (deliberazione) a cui seguirà una determinazione di impegno di spesa.

Pertanto, è evidente che la costituzione del fondo di un esercizio non potrà che avvenire nell’esercizio medesimo, andando di fatto a impegnare legittimamente le somme dovute ai lavoratori dipendenti.

Se questo è il principio di base, la nuova contabilità ha un po’ complicato la situazione, anche se, ribadiamo, da sempre la costituzione del fondo avrebbe dovuto avvenire nell’esercizio di riferimento.

5.3. I principi contabili

Affermano i principi contabili al punto 5.2., lettera a), dell’allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011:

“... nell’esercizio di riferimento, automaticamente all’inizio dell’esercizio, per l’intero importo risultante dai trattamenti fissi e continuativi, comunque denominati, in quanto caratterizzati da una dinamica salariale predefinita dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale”.

Si fa riferimento, quindi ai trattamenti fondamentali (tabellare, progressione orizzontale, retribuzione di anzianità, tredicesima) e ai trattamenti accessori di natura fissa e continuativa, quali: indennità di comparto, retribuzione di posizione organizzativa, indennità al personale educativo e scolastico.

In questo caso, l'impegno è automatico. Non serve alcun atto, anche se, alcune di queste voci vengono prelevate dal fondo del salario accessorio:

"... negli esercizi considerati nel bilancio di previsione si procede all'impegno, per l'intero importo, delle spese di personale risultante dai trattamenti fissi e continuativi, comunque denominati, in quanto caratterizzati da una dinamica salariale predefinita dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale".

Questa frase, conferma quanto sopra, anche se, ora, sembra necessario un atto di impegno. Con un linguaggio non proprio "contrattuale" potremmo pensare che qua, in questa sede, il principio contabile di fatto richieda la costituzione del fondo di parte stabile, che sappiamo essere destinata prioritariamente proprio a coprire le progressioni orizzontali e i trattamenti fissi e continuativi.

"Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio".

In questo paragrafo, i principi contabili si occupano del caso in cui, il fondo è regolarmente costituito, ma non esiste ancora la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato. Le somme quantificate nell'atto di costituzione (che non è una "delibera" come affermato), sono pertanto vincolate, sia che si tratti di risorse stabili che risorse variabili. Però, gli importi, senza il contratto siglato non costituiscono ancora "debito" e quindi non possono essere impegnate nell'esercizio. Confluiranno, quindi, nell'avanzo di amministrazione come quota vincolata, da potersi utilizzare fin da subito, anche nell'esercizio provvisorio.

Qualora sia assente totalmente la costituzione del fondo, si generano economie sugli stanziamenti del fondo e tali somme confluiscono nell'avanzo di amministrazione:

"in caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale".

Le somme, però, sono vincolate solo per la quota del fondo "obbligatoriamente prevista dalla contrattazione nazionale". Leggendo questa indicazione, alla luce di quanto affermato dall'ARAN nel 2004 sulla differenza tra parte stabile e variabile come sopra riportato, a parere di chi scrive, ci si sta riferendo alla quota di fondo stabile, che è appunto quella obbligatoria. Nel caso, invece, in cui sia stipulato il contratto integrativo entro l'anno, ecco le istruzioni dei principi contabili:

"le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziare e impegnate in tale esercizio. Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili".

Trattandosi, quindi, di somme vincolate (prendono vincolo alla costituzione del fondo) vanno imputate all'esercizio successivo attraverso il Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) di parte corrente.

5.4. Conclusioni.

Ribadiamo quanto già espresso, sottolineando, in conclusione, che:

- è vero, ma lo è sempre stato, che il fondo del salario accessorio va costituito (con atto del dirigente o del responsabile del servizio) entro l'esercizio di riferimento;

- è altrettanto vero che, nel fondo del salario accessorio, per gli enti locali, vi è una parte consolidata e non oggetto di discrezionalità per tale valore consolidato, costituito dalle risorse stabili così come definite dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004 e dai successivi incrementi previsti dai contratti nazionali;
- è pertanto evidente che tali somme stabili debbono obbligatoriamente essere stanziare nel bilancio di previsione degli enti e pertanto costituiscono vincolo anche a fine esercizio;
- discorso diverso per le risorse variabili, che possono confluire nel fondo o in virtù di norme e regolamenti specifici oppure per integrazioni discrezionali da parte dell'amministrazione (in questo caso l'atto di costituzione del fondo è indispensabile, pena l'impossibilità di stanziare tali somme e di utilizzarle a favore dei dipendenti);
- se il contratto integrativo viene stipulato entro l'anno, le somme non ancora utilizzate confluiscono nel fondo pluriennale vincolato (FPV) di parte corrente;
- se il contratto integrativo non viene stipulato definitivamente entro l'anno, i valori del fondo correttamente costituito, confluiranno, al netto di quanto già pagato, nell'avanzo di amministrazione per quota vincolata, utilizzabile anche nell'esercizio provvisorio.

**DOTTRINA, PRASSI E
GIURISPRUDENZA**

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

ULTERIORI PRECISAZIONI SULLE ECONOMIE DEL FONDO DEI DIRIGENTI

di *Cristina Bortoletto*

1. Premessa.

In un precedente numero di questa rivista ci siamo occupati delle economie del fondo dei dirigenti,⁴¹ in particolare con riferimento a quanto previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999 agli artt. 27, comma 9 e 28, comma 2. Gli articoli citati prevedono che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in un determinato anno che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili in quanto non utilizzate, possano essere riassegnate come di seguito indicato:

retribuzione di posizione non utilizzata	per il risultato del medesimo anno o per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo
retribuzione di risultato non utilizzata	per il risultato a decorrere dall'esercizio finanziario successivo

Queste risorse potrebbero comunque essere riservate, come precisato dall'ARAN⁴², al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti cui sono stati attribuiti, effettivamente e formalmente, incarichi ad *interim*.

2. Le risorse "non utilizzate".

Quali sono le risorse che possono, in generale, essere considerate "non utilizzate"?

Per risorse ancora disponibili in quanto non utilizzate s'intendono quelle risorse che in un dato anno non sono state effettivamente attribuite, poiché, a titolo esemplificativo:

- dal sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'ente la quota di retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente (posizione dirigenziale) è inferiore alle risorse complessivamente disponibili per tale finalità;
- dalla combinazione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato sono teoricamente assegnate risorse inferiori perché, per esempio, alla retribuzione di risultato viene riconosciuto solo un massimo teorico del 15% per

⁴¹ Bortoletto Cristina, "Le economie del fondo dei dirigenti", *Personale News*, n. 23/2012, p. 21.

⁴² http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-ii-regioni-ed-autonomie-locali/6154-area-ii-retribuzione-di-posizione/2681-aii42orientamentiapplicativi?mod_search_orapphide=yes

- effetto del raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati, anche se sono disponibili risorse per il riconoscimento di una percentuale superiore;
- non sono attribuiti incarichi ad *interim* ad altri dirigenti e quindi alcune funzioni sono affidate ad altri soggetti, di norma al Segretario generale⁴³; di conseguenza le risorse di una posizione vacante non sono destinate ad altri dirigenti.

3. Le risorse che costituiscono economia di bilancio

Se un dirigente non raggiungesse, al termine del periodico procedimento di valutazione, tutti gli obiettivi fissati e quindi la sua retribuzione di risultato fosse inferiore alla quota teorica spettante, le risorse non attribuite costituiscono risorse non utilizzate o economia di bilancio?

L'ARAN con un recente parere reso a un ente locale toscano (All_132 dell'8 luglio 2015⁴⁴) ha fornito risposta al suddetto interrogativo. Il parere citato si concentra sul destino delle risorse riferite alla retribuzione di risultato che residuano dopo aver calcolato e liquidato la somma spettante a ciascun dirigente, al termine del periodico processo di valutazione, qualora vi sia stato mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali come rilevato dall'Organismo Indipendente di Valutazione o analogo organo, in base al sistema di valutazione adottato dall'ente.

Se a un dirigente spettano teoricamente € 10.000,00 di risultato e il raggiungimento degli obiettivi è pari all'80% del massimo teorico spettante (cioè € 8.000,00), la quota residua di € 2.000,00 non può essere considerata "riassegnabile" all'anno successivo, ma dev'essere considerata economia di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente. Questa è la chiave di lettura del particolare caso posto all'Agenzia.

L'ARAN motiva così le sue conclusioni: *"Diversamente ritenendo, si determinerebbe il paradosso per cui, in caso di valutazione negativa o non pienamente positiva, ai dirigenti non viene erogata (o viene erogata in misura ridotta) la retribuzione di risultato, ma gli stessi non avrebbero alcuna conseguenza sostanziale, in quanto le risorse non erogate nell'anno di riferimento verrebbero comunque salvaguardate a vantaggio dei dirigenti stessi attraverso la trasposizione sull'anno successivo, in aggiunta a quelle disponibili per tale anno relativamente a tale voce retributiva."*

L'Agenzia evidenzia, dunque, che la conservazione di queste somme e la loro riassegnazione all'anno successivo si configurerebbe quale garanzia per i dirigenti di percepire un più elevato importo di retribuzione di risultato anche a fronte di una valutazione non completamente positiva nell'anno precedente. Da ciò discende la necessità che tali risorse non vengano, in alcun modo, mantenute nel fondo.

4. Conclusioni.

In sintesi:

- le risorse non utilizzate ed evidenziate al precedente punto 2, costituiscono sempre risorse riassegnabili all'anno successivo o utilizzabili nell'anno in corso secondo la disciplina e per le finalità riassunte nella premessa (punto 1);
- le risorse afferenti alla retribuzione di risultato che residuano per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali, costituiscono sempre economia di bilancio.

⁴³ In proposito vedasi il parere del Ministero dell'Interno reperibile al link <http://incomune.interno.it/pareri/parere.php?prog=1658> già commentato su questa rivista da Silvia Salvai, "Gli incarichi dirigenziali al segretario comunale: una scelta organizzativa problematica", *Personale News*, n. 3/2013, pp. 15-18.

⁴⁴ <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-ii-regioni-ed-autonomie-locali/7097-area-ii-finanziamento-della-retribuzione-di-posizione-e-di-risultato/6655-aii132orientamentiapplicativi>

RAPPORTO DI LAVORO

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

LE INDICAZIONI DELL'ARAN SUI PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO

di Salvatore Cicala

1. Introduzione.

Nel *focus* del n. 3 del 4 febbraio 2014⁴⁵ ci siamo occupati dell'istituto dei permessi straordinari per il diritto allo studio, così come disciplinati dall'articolo 15 del CCNL 14 settembre 2000 (cosiddette code contrattuali), cercando di fornire ai nostri lettori un *vademecum* più esaustivo possibile.

Dopo l'uscita del nostro lavoro, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) ha reso disponibile sul proprio sito istituzionale ulteriori pareri sull'argomento, alcuni dei quali sono stati pubblicati in questi giorni. Vediamo di seguito quali sono le principali indicazioni contenute nei predetti orientamenti applicativi.

2. Le domande "tardive" e la misura del permesso.

L'ARAN con due diversi orientamenti applicativi, RAL n. 1662 del 10 febbraio 2014⁴⁶ e RAL n. 1797 del 6 novembre 2015⁴⁷, fornisce alcuni chiarimenti in ordine alla possibilità di riconoscere i permessi straordinari per diritto allo studio a un dipendente che formula domanda per l'ottenimento del beneficio in modo "tardivo" ovvero dopo la scadenza del termine eventualmente previsto dalla disciplina procedurale adottata in materia dall'ente (ad esempio il caso del dipendente iscritto al primo anno di un corso di studio che chieda per il medesimo anno di poter usufruire i predetti permessi).

Secondo l'Agenzia una domanda "tardiva" per l'ottenimento del beneficio dei permessi in questione può essere accolta dall'amministrazione solo se il numero dei beneficiari del permesso, già individuato, non abbia raggiunto la percentuale massima consentita dal CCNL (pari, cioè, al 3% del personale in servizio con rapporto a tempo indeterminato).

Tuttavia, viene precisato che *"tale soluzione sarà praticabile solo se compatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente e a condizione di consentire anche agli altri lavoratori eventualmente interessati di presentare in corso d'anno la domanda volta ad ottenere i permessi di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, fatti comunque salvi i diritti di quanti siano già stati individuati in precedenza come beneficiari dei permessi stessi"*.

⁴⁵ Salvatore Cicala, "I permessi straordinari per il diritto allo studio", *Personale News* n. 3/2014, pagg. 9-15;

⁴⁶ Orientamento applicativo RAL_1662, reperibile al link: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/5761-ral1662orientamenti-applicativi>

⁴⁷ Orientamento applicativo RAL_1797, reperibile al link: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6911-ral1797orientamenti-applicativi>

Soddisfatta tale condizione si pone il problema di determinare il monte ore di permessi spettante al dipendente.

Secondo l'ARAN, essendo la misura massima dei permessi straordinari per diritto allo studio (le 150 ore annue) riconosciuta al dipendente in relazione a ciascun anno solare, il dipendente può beneficiare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento di tutte le ore a lui spettanti in quell'anno.

Nel formulare i predetti orientamenti applicativi, vengono ribaditi alcuni aspetti fondamentali dell'istituto contrattuale in esame⁴⁸ ovvero:

- nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso di tipo verticale che orizzontale, la fruizione del permesso in esame è soggetta alla regola generale del riproporzionamento prevista nell'articolo 6, comma 8, del CCNL 14 settembre 2000;
- le eventuali ore non fruite in un anno solare non possono essere utilizzate nell'anno successivo;
- i permessi non possono essere utilizzati per la preparazione agli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (come, ad esempio, colloqui con i docenti o disbrigo delle pratiche di segreteria), ma esclusivamente per la partecipazione alle attività didattiche in orari coincidenti con quelli di servizio.

3. I limiti nella concessione del permesso e la congruità del titolo.

Dopo aver ripercorso brevemente i contenuti della disposizione contrattuale, rimarcandone al contempo le finalità della stessa, l'ARAN⁴⁹ fornisce alcuni importanti indicazioni che possono essere così sintetizzate:

- qualora siano rispettate le condizioni previste dalla disciplina contrattuale, le amministrazioni non possono imporre un tetto ai permessi per il diritto allo studio che un singolo dipendente può godere nel corso della propria vita lavorativa, pertanto non vi sono impedimenti di sorta a che un dipendente possa godere nel corso degli anni più volte di questi permessi per conseguire titoli di studio diversi e ulteriori;
- le amministrazioni non possono in alcun modo subordinare la concessione di questi permessi a una valutazione di congruità tra i titoli di studio che si vogliono ottenere e le attività svolte presso l'ente: viene evidenziata la netta differenza dell'istituto in esame (finalizzato esclusivamente all'elevazione culturale e professionale del singolo lavoratore, tant'è che questi sceglie liberamente e autonomamente i corsi che intende frequentare, sopportandone i relativi oneri) con le attività formative organizzate e gestite direttamente dall'ente (finalizzate, invece, a conseguire miglioramenti nella qualificazione professionale);
- è consentita un'eventuale adozione da parte dell'ente di una disciplina regolamentare per la definizione delle modalità organizzative e gestionali dell'istituto;
- non è invece consentita una disciplina regolamentare dell'ente che modifichi o integri, sia in senso ampliativo che restrittivo, i contenuti della disciplina contrattuale, né tanto meno sono consentiti interventi modificativi in materia di permessi per motivi di studio in sede di contrattazione decentrata integrativa.

⁴⁸ Si tratta di aspetti, già e più volte, evidenziati dall'ARAN, in diversi orientamenti applicativi:

- RAL_345, reperibile al *link*: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/rapporto-di-lavoro-flessibile/6879-rapporto-di-lavoro-a-tempo-parziale-ed-assenze/976-ral345orientamenti-applicativi>
- RAL_950, reperibile al *link*: <http://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/6899-permessi-retribuiti/2911-ral950orientamenti-applicativi>;

⁴⁹ Orientamento applicativo RAL n. 1792 del 7 ottobre 2015, reperibile al *link*: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6846-ral1792orientamenti-applicativi>

4. I criteri di precedenza tra titoli di studio.

Il dipendente che chiede di poter beneficiare dei permessi per il diritto allo studio perché iscritto a un corso universitario ha la precedenza sia rispetto a chi è iscritto a un corso *post*-universitario, che a chi è iscritto a un corso universitario finalizzato al conseguimento della seconda laurea.

È questa l'indicazione fornita dall'ARAN con l'orientamento applicativo RAL n. 1742 del 27 aprile 2015⁵⁰.

L'Agenzia è dell'opinione che la disposizione contenuta nel comma 5 dell'articolo 15 del CCNL 14 settembre 2000 è chiaramente volta a favorire chi non ha titoli o ha titoli di livello inferiore. Finalità che si ricava anche dalla lettura del successivo comma 6 del medesimo articolo 15, ove si stabilisce che nel caso in cui dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 dovesse esserci ancora parità di condizioni “[...] sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso”.

Dunque è nel contesto contrattuale sopra delineato che l'ARAN ritiene che un corso universitario e uno *post*-universitario non possono essere considerati sullo stesso piano e che la preferenza debba essere accordata al corso universitario, perché indubbiamente “inferiore” rispetto a quello *post*-universitario.

Analoghe considerazioni valgono per il caso del concorso tra un dipendente che chieda i permessi per il conseguimento della laurea e quello che li richieda per la seconda laurea.

5. Il personale in comando.

Un ente locale formula richiesta di parere all'ARAN⁵¹ sull'individuazione dell'amministrazione competente alla gestione del permesso per il diritto allo studio nel caso di personale in comando.

L'Agenzia, facendo proprio l'orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare n. 12 del 7 ottobre 2011⁵², ritiene che, nei confronti del personale in posizione di comando, la gestione dell'istituto di cui all'articolo 15 del CCNL 14 settembre 2000 spetta all'amministrazione presso cui il personale è comandato.

6. Il personale con qualifica dirigenziale.

L'ARAN con orientamento applicativo AI n. 022 del 6 novembre 2015⁵³ affronta la problematica relativa alla concessione dei permessi retribuiti per diritto allo studio al personale con qualifica dirigenziale.

Il sopracitato parere, seppur rilasciato a un'amministrazione del comparto Ministeri, contiene utili indicazioni valide anche per gli enti locali, stante la forte analogia delle disposizioni contrattuali dei due comparti in materia.

In particolare, l'Agenzia rileva che l'istituto dei permessi retribuiti per diritto allo studio, pari a 150 ore, non possa trovare applicazione nei confronti del personale dirigenziale, in quanto lo stesso non è disciplinato nei CCNL che ne regolamentano il relativo rapporto di lavoro.

⁵⁰ Reperibile al link: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6435-ral1742orientamenti-applicativi>

⁵¹ Orientamento applicativo RAL n. 1752 del 27 aprile 2015, reperibile al link: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6445-ral1752orientamenti-applicativi>

⁵² Reperibile al link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/media/864114/circ.%2012-2011-formazione%20universitaria-permessi%20diritto%20allo%20studio.pdf>

⁵³ Reperibile al link: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-i-aziende-ministeri/6118-area-i-Formazioneaggiornamento-professionale/6907-ai022orientamentiapplicativi>

Tuttavia, per soddisfare le esigenze di formazione e aggiornamento professionale, i dirigenti di enti locali e autonomie locali (Area II) potranno ricorrere ai seguenti istituti:

- assenze retribuite, nel limite di otto giorni all'anno, per la partecipazione a concorsi o esami limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi d'aggiornamento professionale facoltativi (articolo 18, comma 1, del CCNL 10 aprile 1996);
- periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio, della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno, per la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità formative delineate dalla stessa norma (articolo 32 CCNL 10 aprile 1996, come modificato dall'articolo 23 del CCNL 23 dicembre 1999);
- congedi per la formazione, ai sensi dell'articolo 5 della legge 53/2000 e dell'articolo 6 del CCNL 12 febbraio 2002.

7. Il lavoro straordinario.

Con due identici orientamenti applicativi, RAL n. 1689 del 14 ottobre 2014⁵⁴ e RAL n. 1723 dell'11 novembre 2014⁵⁵ (già commentati da questa rivista⁵⁶), l'Agenzia afferma che il permesso per il diritto allo studio (come del resto i permessi orari retribuiti previsti dalla disciplina legale e contrattuale) non determinano un corrispondente debito orario da recuperare a carico del dipendente, tale da incidere sul calcolo del lavoro straordinario.

Pertanto, le suddette ore di permesso si sommano a quelle di lavoro effettivamente prestate, al fine di determinare il limite (anche su base mensile) oltre il quale scatta l'eccedenza di orario di lavoro che si traduce nel riconoscimento di prestazioni di lavoro straordinario, purché preventivamente autorizzate dal dirigente/responsabile dell'ufficio di assegnazione del dipendente.

⁵⁴ Reperibile al *link*: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6000-ral1689orientamenti-applicativi>

⁵⁵ Reperibile al *link*: <https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6039-ral1723orientamenti-applicativi>

⁵⁶ Salvatore Cicala, "Orientamenti applicativi dell'ARAN sui permessi", Personale News n. 5/2015, pp. 23-27.

PREVIDENZA E FISCO

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

OPZIONE DONNA: C'È ANCORA TEMPO

di Cristina Bortoletto e Andrea Bonato

1. Premessa

La legge 28 dicembre 2015, n. 208⁵⁷ "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)" ha introdotto alcune importanti novità anche in materia previdenziale.

Ci riferiamo, in particolare, al comma 281 dell'art. 1 che recita: "Al fine di portare a conclusione la sperimentazione di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 23 agosto 2004, n. 243, la facoltà prevista al predetto articolo 1, comma 9, è estesa anche alle lavoratrici che hanno maturato i requisiti previsti dalla predetta disposizione, adeguati agli incrementi della speranza di vita ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, entro il 31 dicembre 2015 ancorché la decorrenza del trattamento pensionistico sia successiva a tale data, fermi restando il regime delle decorrenze e il sistema di calcolo delle prestazioni applicati al pensionamento di anzianità di cui alla predetta sperimentazione [...]".

Con propria circolare n. 37 del 14 marzo 2012⁵⁸ l'INPS ha fornito un'interpretazione autentica in materia, prevedendo come "diritto d'accesso", oltre ai requisiti anagrafici e contributivi, anche il perfezionamento della cosiddetta "finestra mobile" (12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome).

La stessa circolare, inoltre, ha precisato che anche a questa tipologia di pensione va applicato l'adeguamento alle speranze di vita, che a decorrere dal 2013 sono aumentate di tre mesi.

Pertanto ai sensi della normativa previgente rispetto alla legge di stabilità 2016, le lavoratrici potevano accedere al trattamento pensionistico solo se, entro il 2015, fossero stati perfezionati i requisiti anagrafici (57 anni e 3 mesi o 58 anni e 3 mesi), quelli contributivi (35 anni) e il compimento della finestra mobile (12 o 18 mesi).

2. Destinatari.

La legge di stabilità 2016 ha disposto la prosecuzione della validità della cosiddetta sperimentazione di cui al comma 9 dell'art. 1 della legge 243/2004 che consente alle lavoratrici di conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico di anzianità, in presenza di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e di un'età pari o superiore a 57 anni per le lavoratrici dipendenti e a 58 anni per le lavoratrici autonome, qualora optino per una liquidazione del trattamento medesimo secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo 30 aprile 1998, n. 180.

⁵⁷ <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2015-12-28:2081vig=>

⁵⁸ <http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2Fcircolari%2Fcircolare%20numero%2037%20del%2014-03-2012.htm>

Pertanto è possibile accedere al pensionamento in regime sperimentale di “opzione donna” per le lavoratrici che conseguono i requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015, anche se il trattamento pensionistico verrà perfezionato dopo tale data.

Pensione sperimentale “Opzione Donna” articolo 1, comma 9, Legge n. 243/2004 <i>Requisiti minimi per l'accesso alla pensione delle donne del pubblico impiego</i>	
Età anagrafica	57 anni e 3 mesi
Anzianità contributiva	35 anni
Termine per la maturazione dei requisiti	31 dicembre 2015
Finestra mobile	12 mesi

3. L'arrotondamento.

Occorre ricordare che con successivo messaggio n. 2974/2015⁵⁹ l'INPS si era espressa nel merito degli arrotondamenti sulle anzianità contributive delle pensioni dopo la riforma previdenziale introdotta dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214: relativamente alla pensione in regime sperimentale “opzione donna” è sufficiente un'anzianità contributiva di 34 anni, 11 mesi e 16 giorni⁶⁰.

4. Esempio.

Consideriamo l'esempio di una dipendente donna di un ente locale nata il 27 dicembre 1957 e in servizio ininterrottamente dal 1° gennaio 1980.

L'interessata, alla data del 27 marzo 2015, ha maturato il requisito per l'accesso alla pensione “donna optante” potendo contare su un'anzianità anagrafica di 57 anni e 3 mesi oltre a un'anzianità contributiva ben superiore a 35 anni.

Con la normativa previgente l'interessata non avrebbe potuto esercitare l'opzione in parola poiché la finestra mobile di 12 mesi si sarebbe perfezionata oltre il 31 dicembre 2015.

Per effetto della modifica introdotta dalla legge di stabilità 2016 la dipendente, invece, potrà accedere al pensionamento già a far data dal 28 marzo 2016, successivamente al compimento della finestra mobile di 12 mesi.

Si ricorda infine che, dal momento che la finestra mobile non necessariamente deve essere lavorata, la lavoratrice potrebbe cessare dal servizio il 28 marzo 2015 ovvero in data successiva, il relativo trattamento pensionistico sarà però percepito solo dal 28 marzo 2016.

⁵⁹ <http://www.publika.it/it/news/paginapersonale/pensioni?id=1066>

⁶⁰ Si veda Bonato Andrea, “Arrotondamenti dell'anzianità contributiva”, *Personale News*, n. 11/2015, pp. 32-33.

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.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE E MOBILITÀ NEL 2016

A cura della Redazione

Quesito

Quesito in materia di chiarimenti in merito alla disposizione del comma 227 della legge di stabilità.

“... possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”,

Alcuni autori hanno fatto notare che non si parla più di “capacità assunzionale” o di turn over, ma di “limiti di un contingente di personale...” che deve restare entro una spesa pari al 25% dei risparmi da cessazioni, intravedendo in questa diversa scelta di termini la volontà di far rientrare nel limite QUALUNQUE assunzione, anche per mobilità (con l'ovvia esclusione della ricollocazione del personale delle province).

Personalmente ritengo che, nonostante la diversa espressione normativa, si possa confermare l'interpretazione che la mobilità tra enti sia neutra rispetto al calcolo della spesa che deriva da “cessazioni”, così come le “cessioni del contratto di lavoro” ad altri enti pubblici, le mobilità, non debbano essere considerate nel novero delle cessazioni.

Risposta

Per fare un'analisi compiuta proviamo a confrontare le diverse formulazioni delle norme:

Art. 76, comma 7, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008 (in vigore fino al 18 agosto 2014)	Art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015
<i>“... i restanti enti <u>possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.</u> Ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e</i>	<i>“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno <u>procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente</u>”.</i>	<i>“Le amministrazioni ... <u>possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente</u>”.</i>

<i>del settore sociale è calcolato nella misura ridotta del 50 per cento; ...</i> .		
---	--	--

Come si vede la formulazione è la medesima che si aveva nel 2014 e allora nessuno ha mai sollevato la questione se l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014 recasse un'abrogazione tacita dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004⁶¹.

A dimostrazione di questo possiamo ricordare tutta la polemica sollevata dalle disposizioni della legge di stabilità 2015 (legge 190/2014) relative alla mobilità del personale soprannumerario degli enti di area vasta e alla possibilità di eseguire procedure di mobilità volontaria (neutre dal punto di vista assunzionale) dal 2015.

Nei commenti si erano registrate posizioni favorevoli⁶² e contrarie⁶³; entrambe supportate da argomentazioni plausibili, ma nessuno aveva mai posto in discussione la vigenza della norma predetta. Si discettava di una sua "sospensione" dovuta alla necessità di non boicottare la ricollocazione del personale soprannumerario.

A nostro parere, questo sarebbe già sufficiente a fugare ogni dubbio in merito.

In ogni caso, volendo confrontare la norma con quella vigente prima della novella recata dal d.l. 90/2014, non ci sembra che all'utilizzo della locuzione "*nel limite di un contingente di personale*", possa essere attribuito il significato di abrogare tacitamente la disposizione della legge finanziaria 2005. Se così fosse, in ogni caso, la mobilità volontaria "neutra" sarebbe stata cancellata dall'ordinamento da circa un anno e mezzo.

⁶¹ La norma dispone: "47. In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente".

⁶² Ad esempio:

- Ferrari Mario, *op.cit.*;
- Bertagna Gianluca, "Le assunzioni nel 2015", www.gianluca bertagna.it, 17 gennaio 2015, <http://www.gianluca bertagna.it/2015/01/17/le-assunzioni-nel-2015/>

⁶³ Ad esempio: Oliveri Luigi, "#province La mobilità volontaria è congelata", rilevoaiaceblogliveri.wordpress.com, 20 gennaio 2015, <https://rilevoaiaceblogliveri.wordpress.com/2015/01/20/province-la-mobilita-volontaria-e-congelata/>

NEWS E COMMENTI

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

Alcune news sono disponibili ogni giorno sul sito www.publika.it

NEWS E COMMENTI

a cura di Giulio Sacchi

ACCESSO

Annulamento procedura selettiva – Interesse candidato all'accesso agli atti

Il Consiglio di Stato (sezione VI - con sentenza n. 5111 del 10 novembre 2015) esamina una questione relativa all'eventuale sussistenza di un interesse giuridicamente rilevante all'ostensione di documentazione amministrativa, riferita ad una procedura selettiva, annullata con sentenza del giudice amministrativo, passata in giudicato.

In particolare, preliminarmente il Collegio ricostruisce la fattispecie in esame, così riassumibile.

Un soggetto (il quale aveva partecipato ad una procedura di abilitazione, annullata per vizio di composizione della commissione esaminatrice), faceva istanza al Ministero dell'Istruzione per accedere agli atti della stessa, con particolare riguardo ai giudizi espressi dall'organo di valutazione sul proprio profilo.

Lo stesso, dopo aver ricevuto il diniego da parte dell'amministrazione, si rivolgeva al giudice di primo grado, il quale riteneva sussistente il suo interesse "attuale e concreto" (richiesto dall'art. 22 della legge 241/1990 in materia di accesso ai documenti amministrativi) all'ostensione degli atti richiesti "non foss'altro che ai fini morali di essere edotto delle valutazioni operate nei suoi confronti ovvero – se esse fossero favorevoli – ai fini di renderle note o di farle valere in ogni sede legittima".

Tuttavia, l'amministrazione proponeva appello avanti al Consiglio di Stato, deducendo, al contrario, che detto interesse, nei riferiti termini, non fosse predicabile in capo al soggetto richiedente.

Posto il quadro fattuale, con la citata sentenza, i Giudici di Palazzo Spada rilevano come l'Adunanza plenaria del Consiglio di Stato, con la decisione 24 aprile 2012, n. 7, abbia affermato che la disposizione di cui all'art. 22, comma 1, della legge 241/1990, "pur riconoscendo il diritto di accesso a 'chiunque vi abbia interesse', non ha tuttavia introdotto alcun tipo di azione popolare diretta a consentire un qualche controllo generalizzato sulla Amministrazione, tant'è che ha contestualmente definito siffatto interesse come finalizzato alla "tutela" di "situazioni giuridicamente rilevanti".

Pertanto, secondo il Collegio, non vi sono dubbi che l'interesse che legittimi la richiesta di accesso, oltre ad essere serio e non emulativo, debba essere "personale e concreto", ossia ricollegabile alla persona dell'istante da uno specifico rapporto (in sostanza, occorre che il richiedente intenda poter supportare una situazione di cui è titolare, che l'ordinamento stima di suo meritevole di tutela, mentre non è sufficiente addurre il generico e indistinto interesse di qualsiasi cittadino alla legalità o al buon andamento dell'attività amministrativa).

Tale che, proprio sulla base di tale indirizzo, la Sezione ritiene che l'interesse rilevante, nel caso in esame, sussista nonostante il conclamato annullamento degli atti di che trattasi.

In particolare, infatti, a parere dei Giudici amministrativi il sopravvenuto annullamento (con conseguente inefficacia giuridica), degli atti della procedura cui ha partecipato il soggetto richiedente, non determinerebbe per lui il venir meno di

un interesse comunque diretto, concreto ed attuale ad accedere ai medesimi, per lo meno nella parte in cui gli stessi lo riguardino personalmente.

Del resto, viene ricordato come il diritto di accesso non sia esercitabile soltanto per i provvedimenti amministrativi (dotati di perdurante efficacia giuridica), ma anche per meri atti o documenti non più idonei ad incidere sulla sfera giuridica dei soggetti ai quali si riferiscono, quante volte (come nella specie) chi agisce *ad exhibendum* sia, o possa essere, comunque titolare di una situazione giuridicamente tutelata in quanto connessa al contenuto di siffatti atti o documenti (si veda art. 22, comma 1, lett. b), legge 241/1990).

AMMINISTRATORI E ORGANI

Organo di revisione – Decurtazione 10% emolumenti spettanti

Il Sindaco del Comune di Nibionno chiede alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia, un parere sulla corretta interpretazione dell'art. 6, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, in particolare se la disposizione che impone la riduzione del 10% degli emolumenti comunque corrisposti ad *"organi di indirizzo, direzione e controllo, consigli di amministrazione e organi collegiali comunque denominati ed i titolari di incarichi di qualsiasi tipo"* (segnatamente all'organo di revisione) sia o no applicabile agli enti locali, alla luce della deliberazione n. 4/SEZAUT/2014/QMIG delle Sezioni Autonomie, la quale ha affermato che *"le disposizioni dettate dall'art. 6, commi da 1 a 3 non si riferiscono agli enti territoriali"*.

La Sezione, con deliberazione n. 386/2015/PAR del 6 novembre 2015, precisa che la Sezione delle Autonomie, con la delibera citata, ha ritenuto inammissibile la questione per mancanza di contrasto interpretativo fra le Sezioni Regionali di Controllo, e rileva, tra l'altro, come *"nessun argomento può essere tratto dalla delibera n. 4/SEZAUT/2014/QMIG della Sezione delle autonomie che si è pronunciata sulla gratuità, o meno, dell'incarico di componente del consiglio di amministrazione dei consorzi. In merito alla deliberazione 4/2014 delle Sezioni Autonomie. [...] In quella sede non si affrontava la questione di carattere generale ora posta e cioè se l'art. 6, co. 3 del d.l. 78/2010, si applichi o meno per gli emolumenti corrisposti ai componenti degli organi collegiali degli apparati amministrativi degli enti locali. [...] Dalla narrativa svolta si constata che non emergono elementi che giustifichino una pronuncia di orientamento nei termini di cui al menzionato art. 6, comma 4, del d.l. n. 174/2012"*.

Ciò premesso, dunque, il Collegio conferma il pregresso ed univoco orientamento giurisprudenziale sulla questione, il quale depone nel senso dell'applicabilità della predetta disciplina vincolistica in tema di riduzione dei compensi anche agli organi di revisione degli enti locali (sezione controllo Campania n. 173/2011/PAR; sezione controllo Toscana n. 204/2010/PAR; sezione controllo Lombardia nn. 1072/2010 e 13/2011/PAR, nonché 26/2015, sezione controllo Emilia - Romagna n. 6/2011/PAR).

In conclusione, i Giudici ribadiscono che la normativa in materia di riduzione ai compensi per i componenti di organi e organismi delle pubbliche amministrazioni, ivi compreso il Collegio dei Revisori, si applica anche agli enti locali, senza alcun diritto alla restituzione di quanto legittimamente decurtato.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Reclutamento personale tramite mobilità volontaria – Priorità ricollocamento personale area vasta

Il Sindaco del Comune di Mezzojuso ha chiesto alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Sicilia, un parere circa l'ambito di applicazione del divieto di nuove assunzioni previsto dall'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Al riguardo, ritenendo che la disposizione menzionata e le altre contenute nello stesso testo normativo non abbiano efficacia ostativa rispetto alla immissione nella dotazione organica dell'ente di personale in mobilità volontaria, ha chiesto se l'art. 1, comma 424 della legge 190/2014, debba essere interpretato nel senso secondo cui sono consentiti ancora, alla vigente data, i processi di mobilità volontaria fra enti locali, ai sensi e per gli effetti stabiliti dal d.lgs. 165/2001, subordinatamente all'infruttuoso espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria previste d.lgs. 165/2001.

La Sezione (con deliberazione n. 323/2015/PAR del 19 novembre 2015), dopo aver richiamato il dato letterale della disposizione, sottolinea come la stessa abbia introdotto una disciplina particolare per le assunzioni a tempo indeterminato, derogatoria, per gli anni 2015 e 2016, di quella generale.

Tuttavia, benché nel formulare la richiesta di parere, l'ente abbia ritenuto che il vincolo introdotto dal menzionato comma 424 non abbia, comunque, efficacia ostativa rispetto all'immissione nella dotazione organica dell'Ente di personale in mobilità volontaria (considerato che, secondo i principi affermati dalla giurisprudenza contabile, questa procedura non costituisce ipotesi di nuova assunzione, bensì di semplice cessione di contratto, neutra, come tale, ai fini del calcolo della spesa complessiva del pubblico impiego), il Collegio richiama i principi fissati dalla sezione delle Autonomie con le deliberazioni n.19/SEZAUT/2015/QMIG e n. 26/SEZAUT/2015/QMIG.

In particolare, viene ricordato che in detti arresti, la Sezione ha affermato, tra l'altro, il principio della priorità della ricollocazione del personale soprannumerario degli enti di vasta area, tale che al fine di assicurare la conservazione delle posizioni lavorative dei dipendenti delle province da ricollocare, *"deve ritenersi che, per gli anni 2015 e 2016, agli enti locali è consentito indire bandi di procedure di mobilità riservate esclusivamente al personale soprannumerario degli enti di area vasta. A conclusione del processo di ricollocazione del personale soprannumerario destinatario dei processi di mobilità, è ammissibile indire le ordinarie procedure di mobilità volontaria (delib. n. 16/SEZAUT/2015/QMIG)"*.

Personale tempo determinato, ex art. 110 TUEL – Inderogabilità superamento tetto di spesa anno 2009 (o media triennio 2007-2009)

Il Sindaco del Comune di Novoli, dopo aver premesso che l'Ente non ha effettuato alcuna assunzione di personale qualificabile come assunzione c.d. flessibile nell'anno 2009, né nel triennio 2007-2009 (per cui non dispone di alcun tetto di spesa per le assunzioni flessibili), inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Puglia, una richiesta di parere afferente la possibilità di derogare al limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato, previsto dall'art 9, comma 28, del d.l. 78/2010, in caso di incarichi esterni, conferiti ai sensi dell'art. 110, del TUEL e finalizzati all'espletamento di servizi essenziali.

La Sezione, con deliberazione n. 237/2015/PAR del 10 dicembre 2015, illustra l'orientamento tradizionale espresso sul punto dalle Sezioni di controllo, il quale (collocandosi nel solco dei principi sanciti dalla sezione delle Autonomie con deliberazione 12/SEZAUT/2012/INPR del 12 giugno 2012), ha ritenuto che il limite di spesa sopra richiamato non si applicasse agli *"incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL"*, mentre vi rimanevano assoggettate 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 (sezione controllo Puglia, deliberazioni n. 147/PAR/2013, 168/PAR/2013, n. 125/PAR/2013 e n. 42/PAR/2014 e sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 147/2014/PAR).

Ciò in quanto l'art. 19, comma 6-*quater*, del d.lgs. 165/2001, contenente la disciplina degli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del TUEL, era ritenuta norma assunzionale speciale e parzialmente derogatoria rispetto al regime vigente, con la conseguenza che *"gli incarichi conferibili (contingente) con contratto a tempo determinato in applicazione delle percentuali individuate dal riscritto comma 6-*quater* dell'articolo 19, del d.lgs 165/2001, riguardano solo ed esclusivamente le funzioni dirigenziali"* e che *"a detti incarichi non si applica la disciplina assunzionale vincolistica prevista dall'articolo 9, comma 28 del d. l. 78/2010 (Sezione delle Autonomie con deliberazione 12/SEZAUT/2012/INPR)"*.

Tuttavia, il Collegio illustra come la disciplina degli incarichi in esame sia stata, da ultimo, modificata dall'art. 11 del d.l. 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014), il quale, da un lato, ha sostituito in *toto* il contenuto dell'art. 19, comma 6-*quater* (eliminando le previsioni relative agli enti locali ed introducendone altre inerenti agli enti di ricerca), e, dall'altro, ha modificato l'art. 110 TUEL, concentrando nella suddetta disposizione la disciplina inerente alle tipologie contrattuali in esame.

La citata modifica, peraltro, ha prodotto il duplice effetto di cancellare il regime assunzionale speciale dettato dall'art. 19, comma 6-*quater*, e di ricondurre anche gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL nel perimetro applicativo del limite di spesa per il lavoro flessibile.

Secondo i Giudici contabili, del resto, quanto sopra troverebbe conferma nei principi espressi sul punto sia dalla sezione delle Autonomie (che, con deliberazione n. 13/SEZAUT/2015/INPR del 31 marzo 2015, recante "*Linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico finanziaria degli enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 166 e seguenti della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Rendiconto della gestione 2014*", a seguito dell'avvenuta abrogazione dell'art. 19, comma 6-*quater*, ha espressamente assoggettato i contratti in esame al limite di spesa per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010), sia dalle sezioni regionali di controllo (cfr. sezione Lazio, deliberazione n. 221/2014/PAR, sezione Toscana, deliberazione n. 447/2015/PAR, sezione Calabria deliberazione n. 169/PAR/2012, sezione Puglia deliberazioni n. 219/PAR/2015 e n. 223/PAR/2015.).

D'altra parte, ad avviso della Sezione pugliese, gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, non rientrando nel *genus* dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non potrebbero che configurarsi come rapporti a tempo determinato e, in quanto tali, assoggettati al limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (il quale "*pone un obiettivo generale di contenimento della spesa relativa ad un vasto settore del personale e, precisamente, a quello costituito da quanti collaborano con le pubbliche amministrazioni in virtù di contratti diversi dal rapporto di impiego a tempo indeterminato*" – cfr. Corte costituzionale n. 173/2012).

Pertanto, una volta ricondotti i contratti *de quibus* nell'ambito della previsione dell'art. 9, comma 28, il Collegio ricorda che (come fissato dalla sezione delle Autonomie con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG), "*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296*", tale che, per gli enti "virtuosi", il limite viene elevato fino al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità per l'anno 2009.

Tuttavia, non essendo state introdotte ulteriori fattispecie derogatorie ad opera del legislatore, devono ritenersi validi gli approdi interpretativi cui è pervenuta la giurisprudenza delle sezioni regionali di controllo, secondo cui "*in assenza di spesa storica nei due periodi considerati dalla norma (2009 o media del triennio 2007-2009), gli enti non potranno che considerarsi obbligati ad assumere comportamenti gestionali volti alla eliminazione delle tipologie di spese contemplata dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, salve le eccezioni di legge (cfr. SRC Campania n. 213/2014; Sez. Autonomie n. 21/2014/QMIG, sia pure incidenter; SRC Lombardia n. 215/2014/PAR) e salvi i margini di flessibilità individuati da SS.RR. 11/2012 (Sezione regionale Campania n. 245 /2014/PAR, Sezione controllo Puglia n. 65/PAR/2015)*".

Pertanto, a parere del Collegio, nessuna deroga, salvo quelle espressamente previste dalla legge, è possibile per l'ente istante, ma soltanto adattamenti (es. possibilità di considerare le varie voci di spesa come un unico coacervo, ampliando le possibilità di azione dell'ente), al ricorrere dei presupposti e delle condizioni indicate dalle sezioni riunite nella deliberazione n. 11/2012/CONTR, a cui fa rinvio.

Reperimento personale nei profili della polizia locale – Inderogabilità del divieto di assunzione

Il Sindaco del Comune di Taranto chiede alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Puglia, un parere in merito al completamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di una unità di polizia municipale.

In particolare, viene chiesto se *“in relazione alla normativa di riferimento (commi da 418 a 430 dell’art 1 della l. n. 190/2014), sia possibile per questo Ente completare le procedure assunzionali avviate nel 2014 per l’assunzione di unità di P.M. e arrestate alla fase di mobilità volontaria conclusa senza esito, procedendo ad indire il relativo concorso pubblico senza dover attendere l’iter previsto dalla citata normativa e dai successivi decreti attuativi”*.

La Sezione, con deliberazione n. 231/2015PAR del 2 dicembre 2015, illustra che, in riferimento all’articolato percorso volto al graduale riassorbimento del personale in servizio presso province e città metropolitane, l’assunzione del personale di polizia municipale trova la propria base positiva di riferimento nell’art. 5 del d.l. 78/2015, convertito dalla legge 125/2015.

La disposizione citata prevede una disciplina peculiare, per certi versi più restrittiva rispetto a quella contenuta nella legge di stabilità (e rivolta al restante personale coinvolto), volta ad agevolare al massimo il riassorbimento di quello speciale settore di personale che è la polizia provinciale, anticipando il transito effettivo anche con la previsione di forme di avalimento tra l’ente originario di appartenenza e l’ente locale destinatario.

Il Collegio osserva come la sezione medesima abbia già avuto modo di sottolineare (ad es. deliberazione n. 204/PAR/2015) che la disciplina in esame non solo si pone in chiaro rapporto di specialità con l’art 1, comma 424, della legge 190/2014, in quanto afferente ad una particolare categoria di lavoratori provinciali, ma impone anche un divieto particolarmente stringente ed atto a comprendere qualsivoglia forma di utilizzo di nuova forza lavorativa.

L’unica deroga al divieto di assunzione predetto, del resto, è contemplata dalla medesima disposizione, in relazione a *“personale a tempo determinato effettuate dopo la data di entrata in vigore del presente decreto, anche se anteriormente alla data di entrata in vigore della relativa legge di conversione, per lo svolgimento di funzioni di polizia locale, esclusivamente per esigenze di carattere strettamente stagionale e comunque per periodi non superiori a cinque mesi nell’anno solare, non prorogabili”* (deroga introdotta in sede di conversione, a conferma dell’insuperabilità del divieto sul piano interpretativo).

Ciò posto, secondo i Giudici contabili (i quali, in sostanza, aderiscono all’orientamento formatosi anche in seno alle altre sezioni regionali) con riferimento alla fattispecie specifica, disciplinata dal combinato disposto di cui all’art. 5 del d.l. 78/2015, come modificato dalla l. 125/2015, e all’ art. 1, comma 424 della l. 190/2014 (legge di stabilità 2015), non è consentito all’ente locale (salvo che per le assunzioni a tempo determinato per le esigenze temporanee di cui all’art. 5, comma 6, del d.l. citato) di procedere all’assunzione di personale di polizia municipale mediante scorrimento di graduatoria, nemmeno tenendo conto, cumulativamente, delle cessazioni intervenute nel triennio 2012-2014.

Assunzioni stagionali personale di polizia locale – Carattere generale (senza natura di “sanatoria”) dell’istituto

Il Sindaco del Comune di Racale chiede alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Puglia, un parere sulla corretta interpretazione dell’art. 5, comma 6, del d.l. 78/2015, nella parte in cui sottrae alla sanzione di nullità *“le assunzioni di personale a tempo determinato effettuate dopo la data di entrata in vigore del presente decreto, anche se anteriormente alla data di entrata in vigore della relativa legge di conversione, per lo svolgimento di funzioni di polizia locale, esclusivamente per esigenze di carattere strettamente stagionale e comunque per periodi non superiori a cinque mesi nell’anno solare, non prorogabili”*.

In particolare, il Sindaco chiede se la disposizione in esame introduca una mera sanatoria per le assunzioni a tempo determinato effettuate prima dell’entrata in vigore della legge di conversione, oppure se sia tuttora consentito agli enti locali di avvalersi di tale tipologia contrattuale per esigenze stagionali di Polizia Municipale per un periodo massimo di cinque mesi nell’anno solare.

La Sezione, con deliberazione n. 232/2015PAR del 2 dicembre 2015, preliminarmente ricostruisce il dato normativo sotteso alla questione, illustrando come la previsione oggetto del quesito (e relativa alle assunzioni di tipo stagionale ed a carattere temporalmente circoscritto - cinque mesi improrogabili - effettuate *“dopo la data di entrata in vigore del presente decreto, anche se anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione”*) sia stata introdotta, in sede di conversione dalla l. 125/2015, per superare il carattere assoluto del divieto di assunzione previsto dal periodo precedente ed in considerazione

del fatto che nel settore in esame è frequente l'esigenza di stagionalità, rispetto alla quale il ricorso al tempo indeterminato costituisce mezzo chiaramente sproporzionato.

Il Collegio sottolinea come la legge di conversione, proprio per soddisfare le suddette necessità, abbia sottratto al divieto le assunzioni a tempo determinato effettuate alle condizioni ivi previste *"dopo l'entrata in vigore del presente decreto"*, e che il carattere additivo dell'emendamento (e, quindi, la sua fisiologica operatività *ex nunc*) abbia indotto il Legislatore a sancirne espressamente la retroattività a far data dall'entrata in vigore del decreto legge convertito (*"anche se anteriormente alla data di entrata in vigore della relativa legge di conversione"*).

La *ratio* della previsione da ultimo richiamata, pertanto, sarebbe quella di evitare che rimanessero prive di "copertura" legale (quindi, esposte alla sanzione di nullità) le assunzioni effettuate nelle more della conversione; circostanza, quest'ultima, che avrebbe determinato la potenziale incostituzionalità della disciplina per violazione dell'art. 3 della Costituzione.

A parere dei Giudici contabili, dunque, l'espressa sanatoria dei contratti conclusi prima della legge di conversione risponderebbe a siffatte finalità, ma non sarebbe atta a circoscrivere la validità alle sole assunzioni poste in essere nello stretto arco temporale tra l'entrata in vigore del decreto e l'entrata in vigore della legge di conversione.

A tale soluzione, d'altro canto, sarebbe giunta anche la recente deliberazione della sezione regionale di controllo per la Toscana (n. 524/2015/PAR), nella quale è stato osservato come *"L'interpretazione letterale della norma induce a considerare l'inciso 'anche se anteriormente alla data di entrata in vigore della relativa legge di conversione' come indicativo dell'intenzione del legislatore di introdurre un regime derogatorio di carattere generale, valevole perfino nelle ipotesi in cui l'assunzione stagionale sia avvenuta in un periodo antecedente all'introduzione della deroga stessa ad opera della legge di conversione. In questo senso, la concessiva 'anche se' non esaurisce, ma anzi amplia le ipotesi di applicazione della deroga, dirimendo a monte le possibili questioni di diritto intertemporale inerenti i rapporti lavorativi a tempo determinato in corso al momento dell'emanazione della norma"* (la sezione Toscana, peraltro, richiama a sostegno di tale interpretazione, la relazione tecnica del Senato sul d.l. n. 78/2015, nonché la deliberazione della sezione delle Autonomie n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, la quale ha confermato, sia pure incidentalmente, la natura generale della deroga al vigente regime limitativo delle assunzioni di personale del corpo di polizia locale).

Alla luce di ciò, dunque, la Sezione pugliese ritiene che il percorso interpretativo conduca ad affermare il carattere generale della previsione, non limitandola, dunque, a "mera sanatoria" temporalmente circoscritta.

Utilizzo resti *ante* 2014 – Deroga ricollocamento personale area vasta

Il Sindaco del Comune di Pozzilli ha inviato una richiesta di parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Molise, in merito alla possibilità di utilizzare i resti assunzionali del triennio precedente, mediante la copertura a tempo indeterminato di due posti *part time*, alla luce delle previsioni di cui all'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 (legge di stabilità 2015).

La Sezione (con deliberazione n. 184/2015/PAR del 11 novembre 2015) dopo aver ricostruito il quadro normativo vigente, osserva che sulla questione è di recente intervenuta la sezione delle Autonomie con deliberazione n. 26/AUT/2015/QMIG del 28 luglio 2015.

In particolare, viene illustrato come la sezione centrale (anche in ossequio all'intervento del legislatore con l'art. 4, comma 3, del decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015, il quale ha integrato il quadro interpretativo già fornito dalla circolare n. 1/2015), abbia ritenuto che i Comuni siano autorizzati ad impiegare nel 2015 l'eventuale *budget* residuo del triennio 2011-2013 per assunzioni non vincolate ai sensi del comma 424.

Ne consegue che, per le cessazioni intervenute nel 2013, la capacità assunzionale del 2014, eventualmente rinviata nel 2015, non soggiace alle limitazioni introdotte dal citato comma 424, restando regolata da quanto previsto, per gli enti soggetti al patto di stabilità interno, dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con legge 114/2014, che indica le quote percentuali di *turn over* consentite per le assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Pertanto, il Collegio conferma l'orientamento per il quale gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato non vincolate dalla disposizione del comma 424 utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'articolo 1, comma 424, della l. 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale.

Divieto di reclutamento per mancato rispetto tempi medi di pagamento – Illegittimità costituzionale della sanzione

Con sentenza n. 272 del 1° dicembre 2015, la Corte Costituzionale dichiara l'illegittimità dell'art. 41, comma 2, del d.l. 66/2014 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della l. 89/2014, in riferimento agli artt. 3, 97, secondo comma, e 117, quarto comma, della Costituzione.

Cade, pertanto, il divieto imposto dalla norma che fissava, per gli enti non in linea con i tempi medi di pagamento (90 giorni nel 2014 e 60 giorni a decorrere dal 2015), l'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione (anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto), nell'anno successivo a quello riferito al mancato rispetto dei termini suddetti.

Di non poca rilevanza, dunque, l'intervento della Corte, anche in considerazione dell'ormai consolidato orientamento delle sezioni di controllo della Corte dei Conti, le quali, con recenti pronunce, avevano affermato a più riprese l'invalidità del divieto posto dalla norma ora cassata.

Chiamata a pronunciarsi a seguito del ricorso opposto dalla Regione Veneto, la Consulta analizza principalmente due profili "dubbi" riferiti alla disposizione, quali in particolare:

- l'irragionevolezza e la lesività delle competenze e prerogative, anche regionali, in materia (in quanto essa avrebbe introdotto una sanzione del tutto disomogenea rispetto alla violazione cui è connessa, e potenzialmente contrastante con la stessa finalità che la dovrebbe ispirare);
- l'assenza di qualsivoglia criterio di proporzionalità e congruità, in quanto invece di collegare al mancato rispetto dei tempi di pagamento da parte della Pubblica Amministrazione "sanzioni" o ripercussioni connesse e proporzionate all'inadempimento, la stessa avrebbe previsto (anche in violazione del principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione) un irragionevole blocco totale delle assunzioni, sotto qualsiasi forma, che potrebbe addirittura condurre ad un ulteriore incremento dei tempi di pagamento, ove il ritardo degli stessi sia dovuto proprio alla carenza di personale.

I Giudici di legittimità, del resto, dopo aver fissato il quadro normativo vigente, illustrano che, benché la previsione di una sanzione (per il caso in cui l'ente pubblico abbia tempi medi nei pagamenti superiori ad un dato termine) non rappresenti uno strumento incompatibile con l'autonomia costituzionale delle regioni (in quanto la disposizione va considerata quale principio di coordinamento della finanza pubblica, sia nella parte in cui fissa i termini, sia nella parte in cui stabilisce la sanzione), in ogni caso la norma in esame si sarebbe posta in contrasto con il principio di proporzionalità.

A parere del Collegio, infatti, se detto principio deve sempre caratterizzare il rapporto fra violazione e sanzione, tanto più deve trovare rigorosa applicazione nel contesto delle relazioni fra Stato e regioni, quando, come nel caso in esame, la previsione della sanzione ad opera del legislatore statale comporti una significativa compressione dell'autonomia regionale.

Tuttavia, secondo la Corte, l'art. 41, comma 2, del d.l. 66/2014, là dove prevede che qualsiasi violazione dei tempi medi di pagamento da parte di un'amministrazione debitrice, a prescindere dall'entità dell'inadempimento e dalle sue cause, sia sanzionata con una misura a sua volta rigida e senza eccezioni, come il blocco totale delle assunzioni per l'amministrazione inadempiente (con l'unica esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale e dei casi di cui all'art. 4, comma 1, e all'art. 6,

comma 7, del d.l. 78/2015), *“non supera il test di proporzionalità, il quale richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi”*.

D'altro canto, la violazione della proporzionalità, a parere dei Giudici, si manifesterebbe nell'inidoneità della previsione a raggiungere i fini che persegue, tale che il meccanismo predisposto dall'art. 41, comma 2, non appare, di per sé stesso, sempre idoneo a far sì che le amministrazioni pubbliche paghino tempestivamente i loro debiti e non costituisce, quindi, un adeguato deterrente alla loro inadempienza.

In particolare, illustra il Collegio che il blocco delle assunzioni, colpendo indistintamente ogni violazione dei tempi medi di pagamento, correrebbe il rischio di investire amministrazioni che, nell'anno di riferimento, siano state in ritardo con il pagamento dei loro debiti per cause legate a fattori ad esse non imputabili (nel caso degli enti territoriali, in particolare, il ritardato pagamento dei debiti potrebbe dipendere dal mancato trasferimento di risorse da parte di altri soggetti o dai vincoli relativi al patto di stabilità), per cui la mancata considerazione della causa del ritardo, al quale consegue automaticamente l'applicazione della sanzione prevista dalla legge, rende ipotetica e, in definitiva, aleatoria l'idoneità della norma a conseguire la sua finalità (dal momento che, nei casi in cui il ritardo non fosse superabile con un'attività rimessa alle scelte di azione e di organizzazione proprie dell'ente pubblico, la minaccia del blocco delle assunzioni o la sua concretizzazione non potrebbe sortire l'effetto auspicato).

Per di più, prosegue la Consulta, anche volendosi limitare a considerare l'ipotesi del ritardo dipendente da disfunzioni e negligenze dell'ente nella gestione delle procedure di pagamento, la rigidità della previsione, sia sul versante della individuazione della violazione (senza differenziazione fra le ipotesi di superamento minimo dei tempi medi prescritti e le altre), sia su quello delle sue conseguenze (la sanzione è in ogni caso il blocco totale), porterebbe a ritenere che l'obiettivo perseguito potesse essere raggiunto con un sacrificio minore – più precisamente con un sacrificio opportunamente graduato – degli interessi costituzionalmente protetti delle regioni e delle relative comunità.

In questo contesto, del resto, il Collegio sottolinea la circostanza per cui la norma non tiene conto della situazione dell'ente pubblico dal punto di vista della dotazione di personale, tale che a seconda della situazione, l'afflittività della sanzione in essa prevista può variare imprevedibilmente e risultare eccessiva (e, dunque, sproporzionata), proprio per quelle regioni che, negli ultimi anni, hanno ridotto la propria spesa per il personale, in ottemperanza ai vincoli posti dal legislatore statale. In conclusione, la Consulta ritiene che l'art. 41, comma 2, del d.l. 66/2014, si ponga, sotto vari profili, in contrasto con il principio di proporzionalità ricavabile dall'art. 3, primo comma, della Costituzione, e che tale violazione si risolva in una illegittima compressione dell'autonomia regionale in materia di organizzazione amministrativa (spettante alla competenza regionale piena ex art. 117, quarto comma, Cost.).

Per le stesse ragioni, peraltro, e con riferimento alla lesione del principio di proporzionalità, viene altresì dato atto di come la norma censurata si rilevi confliggente anche con l'art. 97, secondo comma, Cost., in quanto se, da un lato, il blocco delle assunzioni è senz'altro suscettibile di pregiudicare il buon andamento della pubblica amministrazione, dall'altro lato la limitazione non risulterebbe giustificata dalla tutela di un corrispondente interesse costituzionale, dato che si tratterebbe di una misura inadeguata a garantire il rispetto del termine fissato per il pagamento dei debiti.

PREVIDENZA

Acquisizione dati gestione separata - Denunce compensi erogati con periodi di competenza ante 2005

L'INPS, con messaggio n. 7390 del 11 dicembre 2015 comunica che, al fine di una corretta imputazione dei versamenti effettuati dalle aziende committenti, comprese le pubbliche amministrazioni, ed attualmente non ancora attribuiti ai singoli beneficiari, è possibile inviare i flussi delle denunce dei compensi erogati ai parasubordinati obbligati al versamento presso la Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, l. 335/1995 tramite:

- il file in formato UniEMens (v. Documento tecnico UniEMens disponibile in www.inps.it > Informazioni > Aziende; Consulenti e professionisti > progetto UniEMens > Documenti);
- utilizzando il servizio www.inps.it > Servizi online > Servizi per le aziende e consulenti > Uniemens > Acquisizione Gestione Separata ante 2005.

Le denunce potranno essere inviate per i periodi che vanno da aprile 1996 a dicembre 2004 e per i quali è stato pagato il contributo dovuto entro i termini di prescrizione.

I versamenti sono visualizzabili dall'azienda committente o pubblica amministrazione dal "*Cassetto Committenti Gestione Separata > Versamenti*".

L'Istituto precisa, inoltre, che, per permettere il corretto invio del flusso telematico, sono stati creati dei codici da inserire nel campo "Tipo rapporto" collegati ai codici attività previsti sui modelli GLA Trimestrali e GLA Annuali.

Pagamento delle pensioni - Calendario 2016

Con messaggio n. 7508 del 18 dicembre 2015, l'INPS ricorda che con precedente messaggio n. 3519 del 25 maggio 2015, è stata illustrata l'armonizzazione della data di pagamento delle prestazioni previdenziali corrisposte dall'Istituto medesimo, dei trattamenti pensionistici, degli assegni, delle pensioni e delle indennità di accompagnamento erogate agli invalidi civili, nonché delle rendite vitalizie dell'INAIL, introdotta dall'articolo 6 del decreto-legge 21 maggio 2015, n. 65, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2015, n. 109.

A partire dalla mensilità di giugno 2015, quindi, il pagamento viene fissato al primo giorno di ciascun mese o il giorno successivo se festivo o non bancabile, con un unico mandato di pagamento, eccezion fatta per il mese di gennaio 2016 in cui il pagamento deve essere effettuato il secondo giorno bancabile.

In base al calendario dei giorni bancabili del mese di gennaio 2016, il secondo giorno bancabile cade in giorni diversi per Poste Italiane e per gli Istituti di credito.

La data di pagamento della mensilità di pensione di gennaio 2016 viene, conseguentemente, fissata al 4 gennaio per i pagamenti localizzati presso Poste Italiane e al 5 gennaio 2016 per i pagamenti localizzati presso gli Istituti di credito.

Proroga opzione donna nel 2016 – Emendamento alla legge di stabilità 2016

In Commissione Bilancio alla Camera, dove sono ripresi i lavori di esame degli emendamenti riguardanti il capitolo previdenziale della Legge di Stabilità 2016, è stata approvata la proroga di "opzione donna", il meccanismo di pensionamento previsto per il 2015 che va incontro alle lavoratrici.

La sperimentazione del pensionamento anticipato delle lavoratrici con 57 anni e 35 di contributi (58 anni se autonome) prosegue anche per il prossimo anno se "*dovesse risultare un onere previdenziale inferiore rispetto alle previsioni di spesa*".

Per questo è previsto un monitoraggio annuale sull'attuazione della misura da effettuarsi entro il 30 settembre, per il quale, in caso di minori spese certificate dai Ministeri dell'Economia e del Lavoro, i risparmi saranno utilizzati per interventi in materia previdenziale, compresa appunto la proroga della sperimentazione.

La platea massima di lavoratrici interessate all'emendamento - secondo la relazione tecnica che accompagna il testo della Stabilità - è di 36mila unità, per una spesa stimata a fine 2022 di 2,5 miliardi di euro.

Gestione dipendenti pubblici – Novità sulle domande di riscatto

L'INPS, con il messaggio n. 7646 del 28 dicembre 2015, comunica che, nell'ambito della linea di attività relativa alle pratiche di riscatto, sono state introdotte alcune novità, concernenti sia le modalità di pagamento in unica soluzione, sia la fase eventuale di esonero dal versamento delle rate, nei casi di pagamento dilazionato.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Applicazione art. 18 Statuto dei Lavoratori al pubblico impiego – Disciplina differenziata

Le nuove regole sul contratto a tutele crescenti, con le modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori introdotte nel settore privato con il *Jobs Act*, "non saranno applicate nella Pd".

Questo quanto ribadito dal Ministro per la Pubblica amministrazione, Marianna Madia, in audizione al Senato, intervenendo sulla questione circa l'applicabilità del *Jobs Act* al settore del pubblico impiego, salita alla ribalta a seguito della recente sentenza della Corte di Cassazione.

Secondo il Ministro, infatti c'è una differenza sostanziale tra datore di lavoro pubblico e privato: quest'ultimo, "lavora con risorse proprie, mentre lo Stato con risorse della collettività" e, quindi, "se un licenziamento nella Pa ha un vizio, la collettività vedrebbe allontanato in modo sbagliato un lavoratore pagandogli un'indennità con soldi pubblici. Quindi il danno sarebbe doppio".

In ogni caso, sempre secondo il Ministro, questa scelta "non significa non sanzionare chi fa male, tutt'altro. Per i dipendenti pubblici che fanno male ci saranno i procedimenti disciplinari. E nella delega è presente un criterio fondamentale per riuscire a garantire, una volta per tutte, esiti concreti e la conclusione dei procedimenti".

Per ora, tuttavia, la delega Madia non è ancora stata attuata, ma il Ministro ha aperto alla possibilità di intervenire sulle norme che regolano i procedimenti disciplinari per renderli effettivi, ed ha assicurato l'arrivo di un primo pacchetto di provvedimenti attuativi, a partire dalla semplificazione delle conferenze dei servizi e dall'informatizzazione dell'amministrazione.

Personale distaccato – Competenza irrogazione sanzioni

"Ritiene il Collegio che dalla lettura complessiva della norma (art. 55-bis del d.lgs. 165/2001, ndr.) e dal suo esplicito riferimento ai lavoratori in posizione di distacco, si evinca chiaramente la scelta del legislatore di individuare il soggetto o l'ufficio competente in materia di procedimento disciplinare attraverso il parametro costituito dal luogo in cui il lavoratore (anche se in posizione di distacco) effettivamente presta la propria attività lavorativa".

Questo il principio fissato dalla Corte di Cassazione (Civile – sezione lavoro – con sentenza n. 24828 del 9 dicembre 2015) relativamente al caso di un licenziamento irrogato dalla Direzione regionale Puglia dell'Agenzia delle Entrate, ad un proprio dipendente temporaneamente distaccato dall'ufficio territoriale di Rho a quello di Ostuni.

In particolare, il Collegio, confermando la decisione dei giudici di appello circa la legittimità della procedura di licenziamento, illustra come (con riferimento alla competenza ad adottare il provvedimento sanzionatorio nei confronti del dipendente) la materia risulti regolata dalla legge del rapporto di lavoro, dunque, nel caso di specie, dall'art. 55-bis, del d.lgs. 165/2001.

In particolare, viene ricordato che proprio il secondo comma di detto articolo, fissa espressamente il principio secondo cui, anche per i lavoratori in posizione di distacco, il procedimento disciplinare deve essere attivato dal responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora.

Peraltro, la Sezione sottolinea come tale scelta si configuri come assolutamente logica e coerente con i principi di buona amministrazione e di garanzia del diritto di difesa in quanto facilita, da un lato, l'espletamento dell'indagine disciplinare, e, dall'altro, il reperimento, anche da parte del lavoratore, degli eventuali elementi finalizzati a discolarsi.

RAPPORTO DI LAVORO

Trasferimento per assistenza persona disabile legge 104/1992 - Requisiti

"Agli effetti del trasferimento ai sensi dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, per dare assistenza con carattere di continuità a parente o affine entro il terzo grado che versa in condizione di handicap - l'inciso 'ove possibile', contenuto nella predetta disposizione, nel settore del pubblico impiego sta a significare che, avuto riguardo alla qualifica rivestita dal pubblico dipendente, deve sussistere la disponibilità nella dotazione di organico della sede di destinazione del posto in ruolo per il proficuo utilizzo del dipendente che chiede il trasferimento [...]"

Pur non configurandosi il trasferimento ai sensi dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992 come un diritto assoluto del dipendente interessato - nella graduazione degli interessi coinvolti, ove sussista per la qualifica rivestita la disponibilità di posti nella sede richiesta - la necessità di assicurare l'apporto assistenziale alla persona in condizione di *handicap* si configura prevalente e prioritaria (oltretutto derogatoria alle regole ordinarie di mutamento del luogo di servizio), rispetto ai trasferimenti da effettuarsi secondo gli interpelli periodici a livello nazionale, volti a soddisfare, di massima, le esigenze di rientro nella sede di origine in base all'anzianità di servizio maturata (cfr. Cons. Stato Sez. III, 1/08/2014 n. 4085).

Così il Consiglio di Stato (sezione III, con sentenza n. 5113 del 10 novembre 2015) relativamente al ricorso promosso da un agente della Polizia di Stato, avverso il rigetto da parte del Ministero dell'Interno della richiesta di trasferimento dello stesso, ai sensi dell'art. 33, comma 5, della legge 104/92, al fine di assistere una parente, portatrice di *handicap* in situazione di gravità, con accertata invalidità totale e permanente inabilità lavorativa al 100%.

In particolare, infatti, il Ministero aveva opposto all'accoglimento dell'istanza due ordini di motivi:

- a) la non (comprovata) rilevazione dell'esclusività dell'assistenza del dipendente nei confronti del portatore di handicap;
- b) la preminenza dell'interesse organizzativo dell'amministrazione a trattenere nell'attuale sede il dipendente, rispetto all'interesse di questi ad assistere il congiunto invalido.

Tuttavia, nonostante l'accoglimento da parte del giudice di *prime cure* del ricorso opposto dal dipendente, l'ente impugnava la sentenza avanti il Consiglio di Stato, adducendo, tra le altre, le circostanze per cui:

- la presenza di altri parenti della disabile dovesse essere comunque valutata per la concessione del beneficio, al fine di evitare l'uso strumentale della disposizione;
- la richiesta di trasferimento *ex art. 33* della legge 104/92 non costituirebbe un diritto incondizionato del richiedente, essendo necessaria non solo la vacanza nell'organico, ma anche la disponibilità del posto nella sede richiesta.

Ciò posto, anche in questo caso il Collegio riconosceva la legittimità della richiesta del dipendente, illustrando come a seguito della novella di cui alla l. 183/2010, sia stata eliminata dall'art. 33 della l. 104/1992 la previsione dei requisiti della "continuità ed esclusività" dell'assistenza, tale che gli stessi non possono più essere pretesi dall'amministrazione come presupposto per la concessione dei benefici di cui al citato articolo.

Dunque, gli unici parametri entro i quali l'amministrazione deve valutare se concedere o meno il trasferimento sono, da un lato, le proprie esigenze organizzative ed operative, e dall'altro l'effettiva necessità del beneficio, al fine di impedire un suo uso strumentale.

Nel caso concreto, del resto, la Sezione rilevava come l'amministrazione non avesse fornito alcuna idonea dimostrazione dell'esistenza di ragioni di servizio tali da rendere recessivo l'interesse alla tutela della disabili, sottolineando, peraltro, come il trasferimento *ex art. 33, comma 5, della legge 104/1992* risponda a finalità del tutto distinte rispetto al regime ordinario previsto per i trasferimenti, tale che la necessità di garantire l'awvicendamento del personale non può costituire valida ragione per ledere il preminente diritto all'assistenza spettante al disabile.

Proroga possibile anche per i Comuni in dissesto e pre-dissesto

"Il ministro dell'Interno, Angelino Alfano, mi ha personalmente rassicurato sulla vicenda precari: con il decreto 'Milleproroghe', infatti, anche i comuni in dissesto e pre-dissesto, potranno richiedere ed ottenere la proroga dei lavoratori precari".

Questo quanto riportato dal Presidente dell'ANCI Sicilia, Leoluca Orlando, che aggiunge: *"Tutelare i lavoratori precari, il cui lavoro è fondamentale per l'attività di molti comuni e per garantire i servizi ai cittadini, rappresenta una necessità inderogabile che la nostra Associazione non finirà mai di sottolineare. Vi è stato in queste ultime ore, un forte impegno dell'Anci regionale e nazionale, anche attraverso contatti diretti con il Governo, per fare comprendere che la prosecuzione del rapporto di lavoro dei precari degli enti in dissesto e pre-dissesto rappresenta la condizione indispensabile per il funzionamento stesso degli enti interessati. Ribadiamo, comunque, la necessità di un incontro col Governo anche al fine di trovare una soluzione strutturale, alla luce del percorso già avviato con i Sindacati di categoria".*

Personale precario - Proposta normativa contratti a tempo determinato enti area vasta

Con lettera rot. n. 844 in data 21 dicembre 2015, a firma congiunta dei Presidenti ANCI e UPI, le associazioni hanno inoltrato al Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione, Marianna Madia, una proposta normativa sui contratti a tempo determinato degli enti di area vasta, con richiesta di inserimento della stessa nel decreto "Milleproroghe".

SEGRETARI, DIRIGENTI E PO

Individuazione trattamento economico

"In tema di rapporto di lavoro dei segretari comunali e provinciali, la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate - che fa parte del trattamento economico in godimento presso l'ultima sede di servizio - non compete anche ai segretari che si trovino a disposizione dell'Agenzia o, per loro iniziativa, in posizione di distacco presso altra amministrazione, in quanto l'art. 43, comma 1, del c.c.n.l. dei segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001 richiama esclusivamente l'art. 19, comma 7, del d.P.R. n. 465 del 1997 e, dunque, si riferisce ai soli segretari collocati in disponibilità ed utilizzati per le esigenze dell'Agenzia, e non a tutti i segretari in disponibilità, dovendosi ritenere una diversa e più estesa interpretazione estranea alla volontà delle parti ed in contrasto con la 'ratio' della normativa, atteso il gravoso onere di spesa che determina a carico dell'Agenzia".

Questo il principio ribadito dalla Corte di Cassazione (Civile - sezione lavoro - con sentenza n. 25244 del 17 novembre 2015) in riforma della sentenza della Corte d'Appello di Catanzaro n. 510/2009, con la quale era stata condannata l'Agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali al pagamento in favore di un Segretario, per il periodo di collocamento in disponibilità, del trattamento economico aggiuntivo per sede convenzionata previsto dall'art. 45, comma 1, del CCNL di settore, in virtù di quello goduto presso le sedi convenzionate sino al momento della sua collocazione in disponibilità.

In particolare, il Collegio illustra che l'art. 43, comma 1, del CCNL Segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001 (da applicare nella specie, *ratione temporis*), il quale elenca le voci stipendiali che fanno parte del trattamento economico in godimento presso l'ultima sede di servizio da corrispondere ai segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità (di cui all'art. 19, comma 7, del citato d.p.r.), include anche la "*retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate*".

Tuttavia, la Sezione fa presente che, nell'interpretazione della disposizione in oggetto, il richiamo all'art. 19, comma 7, non può considerarsi come riferito alla semplice situazione di disponibilità, in quanto, sulla base di una interpretazione letterale e logico-sistematica, esso non può non essere considerato come riferito esclusivamente ai segretari comunali e provinciali collocati in posizione di disponibilità ed utilizzati per le esigenze dell'Agenzia di cui all'art. 7, comma 1 (cui si riferisce l'art. 19, comma 7, citato), cioè a quelli dei quali, a rotazione, l'Agenzia (avente una dotazione organica fissata nel limite massimo di sessanta unità) è stata abilitata ad avvalersi, per le esigenze del proprio funzionamento, "*nei limiti delle disponibilità di bilancio*" dell'Agenzia medesima, secondo quanto espressamente prescrive il citato art. 7, comma 1.

Del resto, proseguono i Giudici, se il richiamo è stato fatto con preciso riferimento al comma 7, non è possibile attribuire alla clausola contrattuale un significato diverso da quello palesemente voluto dalle parti contraenti, tanto più che una simile operazione ermeneutica (vale a dire, il riconoscimento a tutti i Segretari posti in disponibilità) si porrebbe anche in contrasto con la *ratio* della normativa richiamata dal contratto collettivo, principalmente per il profilo che si tradurrebbe in un impegno di spesa a carico dell'Agenzia molto gravoso e, probabilmente, esorbitante dalle disponibilità del relativo bilancio (espressamente contemplate dell'art. 7, comma 1, citato) e del tutto ingiustificato.

D'altro canto, anche in considerazione della genesi dell'emolumento di cui si tratta (per il quale ai segretari che ricoprono sedi di segreteria convenzionate spetta una retribuzione mensile aggiuntiva ed il rimborso delle spese di viaggio regolarmente documentate per recarsi da uno ad altro dei comuni riuniti in convenzione per l'esercizio delle relative funzioni, la cui entità è determinata dal contratto collettivo di lavoro in base al numero dei comuni convenzionati e alla complessità organizzativa degli stessi), la logica per cui un emolumento del suddetto tipo continui ad essere corrisposto per il periodo in cui "a rotazione" il segretario che ne è beneficiario viene collocato in disponibilità ed utilizzato per esigenze dell'Agenzia, è del tutto ingiustificata, soprattutto quando il segretario si trovi a disposizione dell'Agenzia o, per sua iniziativa, in posizione di distacco presso una diversa amministrazione (come accaduto nella specie in esame).

Utilizzo personale in convenzione – Affidamento incarico di posizione organizzativa

Un ente inoltra all'ARAN un quesito inerente la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo comparto (Regioni - Autonomie Locali), nel rispetto delle condizioni e modalità stabilite nell'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004.

In particolare, con nota prot. n. 22701 del 3 dicembre 2015, l'Agenzia illustra che l'utilizzo è consentito, fermo restando il vincolo dell'orario settimanale d'obbligo (le 36 ore settimanali), solo per una parte del suddetto orario di lavoro del dipendente utilizzato, secondo le quantità e modalità stabilite nell'apposita convenzione che gli enti interessati sono tenuti a stipulare in materia.

Tuttavia, viene fatto presente che, come espressamente precisato dall'art. 14, comma 1, del richiamato CCNL del 22 gennaio 2004, l'utilizzazione parziale, possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione, non si configura in nessun caso come rapporto di lavoro a tempo parziale.

Pertanto, proprio, perché non viene in considerazione un rapporto di lavoro a tempo parziale non troverebbero applicazione:

- la disciplina dell'art.4, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000, che non consente il conferimento della titolarità di posizione organizzativa a lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale;

- le disposizioni dell'art. 4, comma 2-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 11 del CCNL del 22 gennaio 2004, che, negli enti privi di dirigenza, consentono l'individuazione di posizioni organizzative che possono essere affidate anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Infatti, secondo l'ARAN, proprio alla luce di quanto sopra detto, la disciplina contrattuale in esame, consentirebbe espressamente non solo l'affidamento ad dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente la titolarità una posizione organizzativa presso quest'ultimo, ma anche la contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due distinte posizioni organizzative: una presso l'ente di appartenenza ed una presso quello utilizzatore, senza stabilire alcuna soglia minima di orario di lavoro per le stesse.

In particolare, viene sottolineato come si tratti di una disciplina complessiva chiaramente finalizzata ad incentivare l'istituto per la più ampia e flessibile soddisfazione delle esigenze organizzative e funzionali degli enti locali e, proprio in tale logica di *favor*, si inquadrerebbe anche la scelta negoziale per cui tutti gli enti locali, sia con dirigenza che senza dirigenza, possono comunque avvalersi dello strumento dell'utilizzo a tempo parziale del personale.

Dal punto di vista soggettivo, infatti, viene rilevato come solo alle altre amministrazioni del comparto diverse dagli enti locali non sia consentito il ricorso all'istituto.

SPESE DI PERSONALE

Assorbimento "automatico" personale ex IPAB – Applicabilità principi cogenti in materia di finanza pubblica e accesso tramite pubblico concorso

Il Commissario straordinario del Comune di Licata chiede alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Sicilia, un parere al fine di conoscere se, ai sensi dell'art. 34 della l.r. Sicilia 9 maggio 1986, n. 22, l'estinzione di un'IPAB comporti, da parte del Comune, l'assorbimento automatico del relativo personale dipendente o una nuova assunzione di quel personale, sottoposta ai limiti previsti dalle norme nazionali e regionali vigenti.

La Sezione, con deliberazione n. 316/2015/QMIG depositata il 24 novembre 2015, preliminarmente illustra l'art. 39, comma 2, della l.r. Sicilia 22/1986, il quale dispone che, a seguito dell'estinzione di una IPAB, *"i beni patrimoniali sono devoluti al Comune, che assorbe anche il personale dipendente, facendone salvi i diritti acquisiti in rapporto al maturato economico"*.

Il Collegio, dunque, dà atto di come il tenore letterale della disposizione sembri deporre nel senso di una successione del Comune, *in universum ius*, tale da comportare l'assorbimento automatico del personale dipendente dell'estinta IPAB, anche se viene riscontrato che la norma, nonostante la chiara formulazione, ponga un duplice ordine di questioni.

La prima problematica, infatti, riguarderebbe l'incidenza dei vincoli di finanza pubblica nei confronti di norme (come nel caso in esame) che prevedono meccanismi di assorbimento automatico del personale, tale che viene posto il dubbio se la norma regionale debba essere interpretata, alla luce dello *ius supervenies*, sul presupposto che le disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa per il personale abbiano natura cogente e rispondano a imprescindibili esigenze di riequilibrio della finanza pubblica (con la conseguenza che il meccanismo di assorbimento del personale non sarebbe più automatico, ma condizionato al rispetto delle norme di contenimento della spesa).

A tal proposito, la Sezione (oltre a dare atto che la questione prospettata esorbita dall'ambito di applicazione territoriale, assumendo invece rilievo nazionale), illustra che analoga questione è stata posta anche con riferimento all'estinzione delle IPAB della Regione Sardegna e della Regione Piemonte. Questione, peraltro, risolta dalla sezione di controllo per la regione Piemonte (deliberazione n. 133/2014/PAR) in maniera difforme rispetto l'orientamento già assunto dalla sezione di controllo per la regione Sardegna (deliberazione n. 82/2013/PAR).

In particolare, infatti, la sezione piemontese, in caso di scioglimento di un'IPAB con assorbimento di personale da parte del Comune, ha ritenuto applicabili i limiti in materia di contenimento della spesa di personale (avendo tali limiti natura cogente, come statuito dalle Sezioni Riunite, con deliberazione n. 4/CONTR/12), tale che il meccanismo di assorbimento del personale non potrebbe considerarsi automatico, ma condizionato al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Al contrario, la sezione regionale di controllo per la Sardegna, ha espresso il principio per cui *“occorre distinguere, sul piano normativo, le previsioni che in materia di personale pongono limiti operando un confronto storico, in riferimento alle quali l'aggregato da considerare non può che essere riferito esclusivamente all'insieme delle componenti stabili ed ordinarie della spesa di personale (con esclusione dunque di quelle componenti che oltre che essere etero-finanziate, non hanno carattere ordinario), da quelle norme che invece pongono un vincolo di natura strutturale all'incremento della spesa del personale; il che rende necessario, in questo secondo caso, considerare la spesa del personale nel suo complesso, ivi comprese, questa volta, le voci escluse dal confronto storico previsto nelle previsioni appartenenti alla prima tipologia”*.

Tale ultima tesi, condivisa dalla Sezione siciliana, viene, tuttavia, ritenuta applicabile alle sole ipotesi in cui l'amministrazione provveda, autonomamente, a disporre l'assunzione di personale, ma non ai casi in cui la normativa regionale preveda un trasferimento obbligato dello stesso.

In dette ipotesi, infatti, si porrebbe la necessità di rispettare le disposizioni relative ai limiti di spesa per gli anni a venire e, dunque, non si potrebbe giustificare la legittimità di ulteriori assunzioni, discrezionalmente effettuate dall'amministrazione comunale, o disattendere l'obbligo di riduzione delle spese di personale.

D'altro canto, viene ricordato come *“per gli esercizi successivi verrebbe a mutare l'aggregato complessivo 'spesa di personale' ai fini del confronto storico operato dalle norme e comunque ai fini del rispetto della normativa che ha come obiettivo il contenimento della spesa”*.

Alla luce di ciò, dunque, i Giudici siciliani condividono la soluzione prospettata dalla sezione sarda (*“perché offre un'interpretazione che contempera l'esigenza di rispettare il senso letterale della norma, che introduce espressamente un obbligo di assorbimento del personale, con l'esigenza imperativa di dare attuazione ai vincoli cogenti di finanza pubblica, per cui si può ritenere che l'assorbimento del personale, quando previsto come automatico, resti tale”*), ritenendo che i vincoli di finanza pubblica debbano trovare applicazione per gli esercizi successivi a quello in cui si verifichi l'assorbimento, nei quali (ai fini del rispetto delle norme di contenimento della spesa pubblica) devono computarsi anche le maggiori spese derivanti dall'assorbimento obbligatorio di personale.

In ogni caso, pur ammettendo l'ingresso del personale assorbito, *ope legis*, nei ruoli del comune, in considerazione dell'assenza di profili discrezionali, secondo la Sezione rimarrebbe da chiarire una seconda questione, relativa alla compatibilità di tale automatismo con una serie di principi inderogabili, quali, ad esempio, quello dell'accesso tramite pubblico concorso, sancito dall'art. 97 della Costituzione.

Anche in questo caso, infatti, partendo dal tenore letterale della norma, i Giudici illustrano come la stessa consenta l'assunzione di personale nei ruoli di un ente pubblico a prescindere dalle modalità con le quali tale personale è stato reclutato presso l'ente dal quale proviene per assorbimento; evenienza, peraltro, tutt'altro che lontana dal verificarsi *“considerato il carattere poliedrico della figura delle IPAB, alle quali la normativa riconosce ampia autonomia sia in ordine alla forma da assumere (privatistica o pubblicistica), sia con riguardo alle finalità da perseguire (individuate dai singoli statuti), sia relativamente alle strutture organizzative e funzionali attraverso cui perseguire quelle finalità”*.

In relazione a tale punto, infatti, la Sezione ricorda il consolidato orientamento secondo cui il rapporto di pubblico impiego di ruolo debba dipendere, nel suo momento genetico, dall'espletamento di un pubblico concorso, come prescritto dall'art. 97 Cost.; principio, peraltro, ampiamente riconosciuto e fissato dalla stessa Corte dei Conti (ad es. Sezioni Riunite in sede di controllo - deliberazione n. 4/CONTR/12, con la quale è stato stabilito che, in caso di trasferimento all'ente locale di personale assunto direttamente dalla società affidataria di servizi, non possa derogarsi al principio costituzionale del

pubblico concorso di cui è espressione anche l'art. 35 del d.lgs. 165/2001; procedura, questa, non fungibile con sistemi selettivi limitati ai soli soggetti "stabilizzandi" e solo in parte idonei ad offrire le migliori garanzie di selezione dei più capaci in funzione dell'efficienza della stessa pubblica amministrazione).

Allo stesso modo, viene ricordato come l'art. 3, del d.p.r. 3/1957, quale norma di principio nel settore del pubblico impiego, chiarisca espressamente che l'assunzione senza concorso debba considerarsi nulla e improduttiva di effetto "a carico dell'Amministrazione".

Il Collegio, infine, evidenzia come la sanzione della nullità, posta a presidio della regolarità delle operazioni di reclutamento del personale degli enti locali, sia espressamente fissata anche in altre numerose disposizioni dell'ordinamento, tale che "la comminatoria di nullità, prevista per i provvedimenti di assunzione contrastanti con le disposizioni di legge, è da intendere in senso proprio, come invalidità improduttiva di effetti giuridici, imprescrittibile, insanabile e rilevabile di ufficio, e non già alla stregua di un mero vizio di violazione di legge, secondo i principi generali regolanti il regime di annullabilità degli atti amministrativi illegittimi (cfr. Cons. St., sez. IV, 8 maggio 2000, n. 2637; sez. V, 22 settembre 1999, n. 1135; sez. VI, 20 ottobre 1999, n. 1508)".

Dunque, alla luce delle questioni illustrate (la prima, oggetto di contrasto interpretativo tra sezioni regionali di controllo e, la seconda, di particolare importanza e suscettibile di un'applicazione non uniforme sul territorio) la Sezione di controllo per la regione Sicilia sospende la pronuncia in merito al quesito, sottoponendo al Presidente della Corte dei Conti la valutazione dell'opportunità di deferire alla sezione delle Autonomie la questione di massima, in ordine alle problematiche interpretative riscontrate.

Assunzioni etero-finanziate – Deroga per fondi derivanti da Unione europea o privati

Il Sindaco del Comune di Torre Annunziata pone alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Campania, un quesito in merito alla possibilità di superamento dei limiti posti in tema di assunzioni flessibili dal comma 28, art. 9, del d.l. 78/2010, nel caso in cui le stesse siano finanziate da parte di altri soggetti (Stato, Regioni, Comunità europea e privati).

La Sezione (con deliberazione n. 242/2015/PAR depositata il 09 dicembre 2015) richiama i principi fissati dalla deliberazione della sezione delle Autonomie n. 21/SEAUT/2014/QMIG, illustrando che in assenza di una specifica previsione normativa, l'esclusione dal computo della spesa di personale ai fini della verifica del rispetto dei limiti fissati dall'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 deve considerarsi limitata, in ragione della specifica fonte di finanziamento, agli importi derivanti da contratti di assunzione, il cui costo sia totalmente finanziato a valere sui fondi dell'Unione europea o privati.

Ciò, in considerazione, tra l'altro, della finalità stessa della vigente disciplina in materia di riduzione della spesa di personale, per la quale occorre innestare "il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di riequilibrio della finanza pubblica, che connotano, coerentemente con gli obblighi assunti nei confronti dell'Unione europea, l'intera disciplina vincolistica in materia di spesa di personale, la cui riduzione, non episodica, ma strutturale, impone, anche alla luce delle novità intervenute in materia, una programmazione effettiva dei fabbisogni in vista, per quanto possibile, dell'ottimizzazione delle risorse che si rendano, eventualmente, disponibili sulla base delle indicazioni, da ultimo, fornite dal legislatore".

Aumento della spesa in sede di programmazione triennale – Inderogabilità riduzione rapporto spese di personale/spese correnti

Il Sindaco del Comune di Santa Ninfa, pone alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Sicilia, i seguenti quesiti:

"alla luce dell'art. 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, (come novellato dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114), se sia possibile approvare una programmazione del fabbisogno di personale che, assicurando per ciascuno degli anni oggetto di pianificazione il rispetto del nuovo parametro "fisso", costituito dal valore medio del

triennio 2011/2013, contempi (nel rispetto delle percentuali di turn over previste dalla legge) nel secondo e/o nel terzo anno una fluttuazione in aumento della spesa di personale rispetto a quella preventivata per il primo anno del programma; se, nonostante l'abrogazione dell'art. 76, comma 7 del 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133, sussista comunque un obbligo di riduzione dell'incidenza percentuale della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti in maniera dinamica e progressiva, cioè di anno in anno; in caso di risposta affermativa, viene richiesto se -per la determinazione di tale parametro- si debba continuare ad applicare il metodo di calcolo "al lordo" ovvero se -una volta abrogato l'art. 76, comma 7- anche per la verifica di tale parametro debbano calcolarsi le spese di personale al netto delle componenti "escluse", come per il comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

La Sezione, con deliberazione n. 306/2015/PAR depositata il 10 novembre 2015, analizza profusamente le questioni, fissando i seguenti principi.

Quanto al primo quesito, dopo aver ricostruito il quadro normativo di riferimento e l'elaborazione giurisprudenziale in materia (e dopo aver sottolineato come lo stesso fosse stato formulato prima delle rilevanti modifiche introdotte dalla l. 190/2014 e dal d.l. 78/2015), il Collegio richiama gli orientamenti espressi dalla Sezione delle Autonomie nelle più recenti deliberazioni, secondo i quali sarebbe evidente che la possibilità della fluttuazione della spesa del personale nel corso degli anni, pur nel rispetto del valore medio del triennio 2011-2013, non possa essere affermata in maniera aprioristica, ma debba tener conto delle specifiche previsioni normative e delle oggettive condizioni strutturali e finanziarie dell'ente.

Del resto, come illustrato dalla Sezione delle Autonomie, da un lato, la possibilità di nuove assunzioni è stata subordinata al previo assorbimento del personale coinvolto nel processo di riforma delle province e, dall'altro, l'ampliamento dei margini di decisione e programmazione in capo agli enti locali, è stato legato alla previa verifica in concreto di diversi parametri legati sia alla situazione finanziaria del singolo ente, sia al computo delle spese degli anni precedenti e dei risparmi derivanti dai pensionamenti, incluso il calcolo dei resti, sia al tipo di mansioni relative ai posti da mettere a concorso.

Ciò posto, e fermo il rispetto dell'osservanza dei numerosi vincoli di finanza pubblica, la Sezione siciliana ritiene che "Alla luce dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296 del 2006, come novellato dal decreto legge n. 90 del 2014, fermo restando il rispetto sia dei vincoli generali di finanza pubblica sia del parametro 'fisso', costituito dal valore medio della spesa per il personale nel triennio 2011/2013, la possibilità che in sede di programmazione del fabbisogno di personale sia prevista una fluttuazione deve essere attentamente valutata dal Comune, avuto riguardo ai parametri e ai limiti fissati dalle vigenti disposizioni e, in particolare, dalle seguenti: a)- art. 76, comma 4, del decreto legge n. 112 del 2008; b)- art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014, integrato dall'art. 4, comma 2 bis, del decreto legge n. 78 del 2015; c)- art. 3 del decreto legge n. 90 del 2014, come da ultimo modificato dall'art. 4, comma 3, del decreto legge n. 78 del 2015. Il Comune dovrà attenersi all'interpretazione fornita dalla Sezione delle Autonomie nelle deliberazioni n. 25/2014, 27/2014, 19/2015, 26/2015, 27/2015 e 28/2015. Inoltre, l'ente deve considerare che allo stato il processo di riforma delle province nella Regione siciliana non si è ancora completato, sicché la programmazione dovrà comunque assicurare in via prudenziale l'eventuale assorbimento del personale eccedentario delle sopresse province regionali".

Con riferimento, invece, al secondo quesito, alla luce del quadro normativo vigente, secondo il Collegio emergerebbe la circostanza per cui, malgrado l'abrogazione dell'art. 76, comma 7, del d.l. 112/2008, l'art. 1, comma 557, lett. a), della l. 296/2006 continui a imporre alle amministrazioni di ridurre l'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti.

Le disposizioni, comunque, andrebbero lette alla luce delle deliberazioni n. 27/SEZAUT/2014/QMIG e n. 27/SEZAUT/2015/QMIG della sezione delle Autonomie, che si pongono in linea di continuità con la deliberazione n. 27/CONTR/11 del 16 marzo 2011 delle Sezioni riunite in sede di controllo.

Ciò premesso, dunque, i Giudici contabili ritengono che "Nonostante l'abrogazione dell'art. 76, comma 7, del decreto legge n. 112 del 2008, sussiste l'obbligo di riduzione dell'incidenza percentuale della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti in maniera dinamica e progressiva, cioè di anno in anno".

Per la determinazione di tale parametro, peraltro, viene ritenuto debba seguirsi l'orientamento espresso dalle Sezioni Riunite in sede di controllo, nella deliberazione n. 27/CONTR/11, per il quale la spesa di personale, da raffrontare alla spesa corrente, deve essere considerata nel suo complesso, al lordo delle voci escluse nella determinazione dell'aggregato da considerare per il confronto in serie storica (non va trascurato, del resto, che il calcolo "al lordo" risulti maggiormente corrispondente alle esigenze di contenimento della spesa).

TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, PRIVACY

Predisposizione relazione annuale del Responsabile prevenzione corruzione – Pubblicazione scheda

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pubblicato la scheda che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, della legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei Piani triennali di prevenzione della corruzione.

La relazione dovrà essere pubblicata esclusivamente sul sito istituzionale di ogni ente, entro il 15 gennaio 2016, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione".

Rispetto alla scheda pubblicata nel 2014, l'Autorità ha apportato alcune modifiche, che tengono conto dell'aggiornamento al PNA, approvato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

La struttura del documento è rimasta sostanzialmente invariata; sono state effettuate alcune semplificazioni nel foglio n. 3, riguardante le misure anticorruzione, al fine di agevolare i Responsabili per la prevenzione della corruzione nei propri adempimenti.

La scheda è rivolta anche alle società, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e agli enti pubblici economici che la utilizzano, per quanto compatibile, con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2013 e alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, secondo quanto previsto dalle disposizioni transitorie.

Attività di vigilanza dell'ANAC - Linee Guida per lo svolgimento delle ispezioni

L'ANAC, con nota del 10 dicembre 2015, comunica la pubblicazione delle "Linee Guida per lo Svolgimento delle Ispezioni", documento volto a regolare e definire l'attività ispettiva dell'Autorità in tutte le materie sottoposte alla vigilanza della stessa, attraverso l'indicazione di precise regole comportamentali e di specifici protocolli adottabili in tale sede, al fine precipuo di assicurare adeguata trasparenza e omogeneità nella conduzione della delicata ed importante attività accertativa svolta fuori sede.

Attestazioni OIV assolvimento obblighi di pubblicazione per l'anno 2015 - Proroga dei termini

Con Comunicato del Presidente in data 22 dicembre 2015, allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente per l'anno 2015, l'ANAC ha valutato opportuno prorogare al 31 gennaio 2016 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione delle attestazioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di cui all'art. 44 del d.lgs. 33/2013 o, nei casi in cui la norma non preveda espressamente tali organismi in seno all'Amministrazione, di strutture con funzioni analoghe.

Le attestazioni degli OIV, o di altra struttura con funzioni analoghe, riferite all'anno 2015, complete della griglia di rilevazione e scheda di sintesi, dovranno essere pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto-sezione di secondo livello "Attestazioni OIV o di struttura analoga" entro il 29 febbraio 2016.

Peraltro, l'ANAC comunica che, con successiva deliberazione, verranno indicati gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione.

Riordino degli enti locali e funzioni delle province – Adozione del PTPC 2016-2018

Con comunicato del Presidente in data 16 dicembre 2015, in considerazione del processo di riordino in atto delle Province a seguito dell'entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, l'ANAC (con l'accordo di UPI) ha ritenuto necessario fornire indicazioni in merito alla predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018.

Il PTPC 2016-2018 delle province dovrà necessariamente contenere misure di prevenzione della corruzione con riguardo alle funzioni fondamentali individuate ai commi 85 e 88 della l. 56/2014.

Per quanto riguarda le rimanenti funzioni, se trasferite ad altro ente unitamente a risorse finanziarie e personale con data certa entro il 2016, sarà compito degli enti subentranti, dal momento dell'effettivo trasferimento, individuare nei propri PTPC le misure di prevenzione della corruzione relative a dette funzioni. Ciò allo scopo di evitare adempimenti meramente temporanei e agevolare la riorganizzazione in corso.

Diversamente, nel caso in cui non sia ancora stata stabilita la decorrenza del trasferimento, le funzioni e le relative attività sono considerate all'interno dei PTPC delle province al fine della individuazione delle misure anticorruzione.

Le funzioni delegate dalle regioni alle province, in quanto direttamente esercitate da queste ultime, sono oggetto della programmazione delle misure di prevenzione della corruzione delle province stesse.

Nei PTPC è necessario che le province diano conto del processo di riorganizzazione, delle funzioni trasferite o che non saranno comunque più esercitate e dei profili temporali del trasferimento.

Le precisazioni contenute nei Piani in merito al riordino in corso sono necessarie per consentire all'Autorità di svolgere correttamente i propri compiti di vigilanza in materia.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Incentivi per la progettazione – Riconoscimento somme al RUP "esterno"

Il Sindaco del Comune di Racale chiede alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Puglia, un parere in merito alla disciplina degli incentivi alla progettazione di cui all'art. 93 del d.lgs. 163/2006, alla luce delle modifiche introdotte dagli artt. 13 e 13-bis del d.l. 90/2014, convertito dalla l. 114/2014.

In particolare, il Sindaco formula i seguenti quesiti:

- *“se le attività manutentive escluse ex art 93, comma 7 ter, del d. lgs 12.04.2006 n. 163 dalla ripartizione delle risorse del fondo per la progettazione e l'innovazione ricomprendano non solo la manutenzione ordinaria, ma anche gli interventi di manutenzione straordinaria che comportino la redazione di un apposito progetto”;*
- *“se, in caso di affidamento all'esterno dell'attività di progettazione, sia riconoscibile o meno al Responsabile Unico del Procedimento il relativo incentivo”.*

La Sezione, con deliberazione n. 233/2015PAR del 2 dicembre 2015, preliminarmente illustra le nuove disposizioni vigenti in materia, indicando come le stesse individuino alcune regole generali per la ripartizione dell'incentivo in discorso, rimettendone la disciplina concreta (modalità e criteri) ad un atto regolamentare interno alla singola amministrazione, assunto previa contrattazione decentrata.

Il Collegio, peraltro, illustra i parametri a cui il regolamento interno deve conformarsi, riassumendoli come di seguito:

- erogazione ai soli dipendenti espletanti gli incarichi tassativamente indicati dalla norma (responsabile del procedimento, incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, e loro collaboratori), riferiti all'aggiudicazione ed esecuzione *“di un'opera o un lavoro”* (non, pertanto, di un appalto di fornitura di beni o di servizi);

- puntuale ripartizione del fondo incentivante tra gli incarichi attribuibili (responsabile del procedimento, progettista, responsabili della sicurezza, direttore dei lavori, collaudatori, nonché loro collaboratori), secondo percentuali rimesse alla discrezionalità dell'amministrazione, da mantenere, tuttavia, entro i binari della logicità, congruenza e ragionevolezza;
- devoluzione in economia delle quote del fondo incentivante corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, ma affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione. Obbligo che impone di prevedere analiticamente nel regolamento interno, e graduare le percentuali spettanti per ogni incarico espletabile dal personale, in maniera tale da permettere, nel caso in cui alcune prestazioni siano affidate a professionisti esterni, la predetta devoluzione;
- devoluzione in economia delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni, anche se svolte da dipendenti interni, prive dell'accertamento di esecuzione dell'opera in conformità ai tempi ed ai costi prestabiliti (novità discendente dal predetto art. 93, comma 7-ter, per gli incarichi attribuiti dopo l'entrata in vigore della legge di conversione n. 114/2014).

Ciò premesso, con riferimento al primo quesito, i Giudici contabili ritengono espressamente esclusa la riconoscibilità, dall'entrata in vigore della norma, dell'incentivo di progettazione all'intero novero di attività qualificabili come "manutentive", sia straordinarie che ordinarie, e ciò a prescindere dalla presenza o meno di una preventiva attività di progettazione (in tal senso *ex multis*, sezione Lombardia, deliberazioni n. 300/2014 e n. 246/2014; sezione Toscana, deliberazione n. 237/2014; sezione Emilia - Romagna, deliberazione n. 183/2014; sezione Liguria, deliberazione n. 60/2014, sezione Umbria, deliberazione n. 71/PAR/2015).

Quanto al secondo quesito, invece, il Collegio richiama l'orientamento espresso dalla sezione controllo Lombardia (con deliberazione n. 247/PAR/2014), nella quale è stato ritenuto che *"La norma non richiede, ai fini della legittima erogazione, il necessario espletamento interno di una o più attività (per esempio, la progettazione), purché il regolamento ripartisca gli incentivi in maniera conforme alle responsabilità attribuite e devolva in economia la quota relativa agli incarichi conferiti a professionisti esterni"*.

Da tali coordinate ermeneutiche, dunque, si desumerebbe che l'erogazione dell'incentivo in questione a favore del RUP (soggetto, peraltro, rientrante nell'elencazione tassativa dell'art. 93) sarebbe subordinata al previo positivo accertamento dell'attività concretamente svolta, oltre che all'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.

Del resto, in caso di affidamento all'esterno di prestazioni, sarebbe tuttavia compito del responsabile del procedimento, sotto la propria responsabilità, accertare e certificare la sussistenza dei presupposti dell'esternalizzazione enunciati dall'art. 90, comma 6, del d.lgs. 163/2006 (carenza in organico di personale tecnico, difficoltà di rispettare i tempi della programmazione dei lavori o di svolgere le funzioni di istituto, lavori di speciale complessità o rilevanza architettonica o ambientale, necessità di predisporre progetti integrali che richiedono l'apporto di particolari competenze).

Il ricorso all'esterno per le prestazioni in argomento, quindi, potrebbe avvenire solo nelle ipotesi tassativamente indicate, previa valutazione, per *ciascuna* di esse, dell'impossibilità di utilizzare le professionalità interne (art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001).

D'altro canto, la Sezione ricorda come, in tal senso, si sia espressa anche la Sezione delle Autonomie che, con deliberazione n. 7/SEZAUT/2014/QMIG, ha osservato come *"Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del citato art. 92 esprimono, in modo evidente, il favor legis per l'affidamento a professionalità interne alle amministrazioni aggiudicatrici di incarichi consistenti in prestazioni d'opera professionale e, pertanto, ove non ricorrano i presupposti previsti dalle norme vigenti per l'affidamento all'esterno degli stessi, le amministrazioni devono fare ricorso a personale dipendente, al quale applicheranno le regole generali previste per il pubblico impiego"*.

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali – Indice delle retribuzioni

Con comunicato pubblicato il 18 dicembre 2015, l'ISTAT comunica che alla fine di novembre 2015 i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica riguardano il 62,0% degli occupati dipendenti e corrispondono al 59,0% del monte retributivo osservato.

Nel mese di novembre l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie aumenta dello 0,2% rispetto al mese precedente e dell'1,3% nei confronti di novembre 2014. Complessivamente, nei primi undici mesi del 2015 la retribuzione oraria media è cresciuta dell'1,2% rispetto al corrispondente periodo del 2014.

Con riferimento ai principali macrosettori, a novembre le retribuzioni contrattuali orarie registrano un incremento tendenziale dell'1,8% per i dipendenti del settore privato e una variazione nulla per quelli della pubblica amministrazione.

I settori che a novembre presentano gli incrementi tendenziali maggiori sono: energia e petroli (4,4%); estrazioni minerali (4,2%); tessili, abbigliamento e lavorazioni pelli (3,2%). Si registrano variazioni nulle nei settori del credito e assicurazioni, delle telecomunicazioni e in tutti i comparti della pubblica amministrazione.

Tra i contratti monitorati dall'indagine, nel mese di novembre sono stati recepiti due nuovi accordi (entrambi rinnovati prima della naturale scadenza del contratto in vigore) e nessuno è scaduto.

Alla fine di novembre la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è del 38,0% nel totale dell'economia e del 19,9% nel settore privato. L'attesa del rinnovo per i lavoratori con il contratto scaduto è in media di 59,3 mesi per l'insieme dei settori e di 42,0 mesi per quelli del settore privato

VARIE

Premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali – Riduzione percentuale per l'anno 2016

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 286 del 9 dicembre 2016, il Decreto 30 settembre 2015 con il quale fissa, per l'anno 2016, al 16,61% la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, prevista dall'art. 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, da applicare per tutte le tipologie di premi e contributi destinatari della riduzione.

Accesso ai servizi online riservati alle aziende – Nuove modalità

L'INAIL ha emanato la circolare n. 81 del 30 novembre 2015, con la quale informa che al fine di elevare il livello di sicurezza delle operazioni di identificazione e di autenticazione informatica degli utenti dell'Istituto, sono state modificate le procedure per il rilascio delle credenziali di accesso ad alcuni servizi e le modalità di registrazione per alcune categorie di utenti.

Sono stati creati, inoltre, nel sistema dell'INAIL tre nuovi profili utenti, funzionali ad alcuni specifici servizi:

- legale rappresentante azienda;
- amministratore delle utenze digitali;
- datore di lavoro.

Procedura per ricollocazione personale area vasta – Rilevazione offerta di mobilità

In data 11 dicembre 2015, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, ha comunicato tramite il portale www.mobilita.gov.it la messa in linea della funzionalità che consente di rilevare l'offerta di mobilità, ai sensi

dell'art. 5, del d.m. 14 settembre 2015, ed in seguito alla conclusione della fase di acquisizione della domanda di mobilità espressa dalle città metropolitane, dagli altri enti di area vasta e dalla Croce Rossa Italiana.

Riduzione premi e contributi per l'assicurazione contro infortuni e malattie professionali – Anno 2016

L'INAIL ha pubblicato la circolare n. 87 del 17 dicembre 2015, con la quale comunica la misura della riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per il 2016 (ai sensi dell'art. 1, comma 128, legge 147/2013).

In particolare, viene illustrato come la riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2016 sia stata fissata nella misura pari al 16,61% con il decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 30 settembre 2015, che ha approvato la determinazione INAIL n. 283 del 27 luglio 2015.

I destinatari della riduzione sono individuati secondo criteri differenziati a seconda che le lavorazioni siano iniziate da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio.

Per l'anno 2016 rientrano nella prima fattispecie le lavorazioni con data inizio precedente al 3 gennaio 2014, e nella seconda quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2014.

La percentuale di riduzione si applica ai premi/contributi di competenza del 2016.

Per i premi di autoliquidazione la percentuale di riduzione stabilita per detto anno si applica, quindi, alla rata anticipata dovuta per 2016 e alla regolazione o conguaglio dovuto per il medesimo anno, da versare con l'autoliquidazione nel 2017.

Con riferimento alle lavorazioni iniziate da non oltre un biennio, per i soggetti che hanno già presentato ed è stata accettata nel corso del biennio di riferimento, l'istanza *ex art. 20* delle M.A.T., la riduzione sarà automaticamente applicata per l'anno 2016 nella misura del 16,61%, senza presentazione di una nuova istanza.

Per quanto riguarda i criteri di applicazione e le modalità di calcolo della riduzione viene fatto integrale rinvio alle circolari n. 25 del 7 maggio 2014 e n. 32 del 1° luglio 2014 relativamente ai contributi agricoli.

Trasmissione denuncia d'infortunio all'INAIL – Divieto di slittamento al lunedì per scadenze al sabato

L'INAIL ha rilasciato un parere con il quale "obbliga" a presentare le denunce d'infortunio anche al sabato, motivando il provvedimento con la necessità di garantire tempestivamente all'assicurato l'erogazione delle prestazioni spettanti per legge.

Nel dettaglio, a seguito di alcuni quesiti relativi all'attualità delle istruzioni impartite dall'INAIL con la circolare n. 22/1998 in base alle quali, in materia di denunce di infortunio e di malattia professionale, se il giorno della scadenza del termine relativo alle suddette denunce è festivo, la scadenza stessa "[...] *slitta al primo giorno successivo non festivo*", viene illustrato dall'Istituto che nei casi di lavoro settimanale articolato su cinque giorni lavorativi, il sabato deve essere considerato normale giornata feriale.

In particolare, numerosi dubbi erano sorti a seguito della lettera della Direzione Centrale Rischi n. 1721 del 5 marzo 2014 in base alla quale, in materia di denunce di variazione e conseguente irrogazione di sanzioni amministrative formali applicabili in caso di tardività delle denunce stesse, era stato stabilito che *"la giornata di sabato è assimilata ad una giornata festiva, in quanto spesso non lavorativa"*. Del resto, come chiarito nella suddetta nota, *"ciò è espressamente previsto in caso di adempimenti fiscali [...] il cui termine scada di sabato o un giorno festivo. In tali ipotesi il pagamento è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo"*.

Tuttavia, ora l'INAIL, acquisito sul punto il parere dell'Avvocatura generale, ritiene di non dover estendere tali disposizioni agli adempimenti in materia di denunce di infortunio e malattia professionale, dal momento che non si ravviserebbero motivazioni di ordine giuridico per ritenere analogicamente estensibili agli adempimenti suddetti le previsioni di slittamento.

Comunicazione *on-line* delle basi di calcolo dell'autoliquidazione - Adempimenti

L'INAIL ha pubblicato la circolare n. 88 del 17 dicembre 2015, con la quale ha fornito le modalità telematiche di fruizione del servizio basi di calcolo dell'autoliquidazione, in seguito alle modifiche apportate dall'art. 21 del d.lgs. 151/2015 in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e al d.p.r. 1124/1965.

In particolare, la circolare illustra le novità inerenti:

- il servizio “*Comunicazione basi di calcolo*” e modalità di fruizione;
- l'autoliquidazione per gli anni 2015/2016;
- l'assistenza agli utenti relativamente al rilascio del servizio.

Decreto Milleproroghe – Proroghe inerenti il personale delle Pubbliche Amministrazioni

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 30 dicembre 2015 è stato pubblicato il d.l. 30 dicembre 2015, n. 210, recante disposizioni urgenti in materia di proroga termini (cd. decreto milleproroghe).

Nello specifico, alcune delle principali proroghe per le pubbliche amministrazioni:

- proroga al 31 dicembre 2016 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013 e 2014, nel rispetto dei vincoli previsti dal turn over, da parte delle amministrazioni dello Stato, agenzie, enti pubblici non economici ed enti pubblici previsti dall'articolo 70 del decreto legislativo 165/2001 nonché da parte dei Corpi di polizia, del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, delle Università statali e degli enti di ricerca con i limiti di spesa previsti;
- proroga al 31 dicembre 2016 del termine per la sospensione delle modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del d.lgs. 165/2001, per il personale dirigenziale;
- proroga al 31 dicembre 2016, per le province e le città metropolitane che non hanno rispettato il patto di stabilità, quale data ultima di conclusione dei contratti di lavoro a tempo determinato (a condizione che venga garantito l'equilibrio di parte corrente nel periodo interessato dai contratti stessi);
- proroga al 31 dicembre 2016 dell'obbligo di gestire in forma associata le funzioni fondamentali dei piccoli comuni, i cui termini erano stati stabiliti dall'articolo 14, comma 31-ter, del d.l. 78/2010 e legge di conversione n. 122/2010.

Prospetto informativo disabili - Proroga termine invio al 29 febbraio 2016

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato la nota prot. n. 6725 del 30 dicembre 2015, con la quale proroga il termine di presentazione del prospetto informativo disabili al 29 febbraio 2016 (previsto dall'articolo 9, comma 6, della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha previsto semplificazioni alle procedure e agli adempimenti a carico delle imprese in tema di rapporti di lavoro. In particolare, il decreto interviene in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità, introducendo novità significative in materia di quota di riserva; esoneri parziali; modalità di assunzioni obbligatorie; compensazione automatica per i datori di lavoro pubblici, implementazione della “Banca dati del collocamento mirato”.

Questi interventi hanno evidenti ripercussioni sull'adempimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 e, conseguentemente, sulle informazioni da inserire nel prospetto informativo e, pertanto, sui sistemi informatici, regionali e nazionali, che supportano l'adempimento che ormai da cinque anni è completamente telematico.

Pertanto, al fine di consentire l'adeguamento dei sistemi informatici e garantire la completa interoperabilità del sistema nel suo complesso, il Ministero comunica che la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è posticipata al 29 febbraio 2016.

Circolare MEF e RGS n. 32 del 23 dicembre 2015 – Indicazioni in materia di contenimento della spesa pubblica

Con circolare n. 32 del 23 dicembre 2015 del Ministero dell'economia e delle finanze e della Ragioneria generale dello Stato, rivolta alle PA in vista del bilancio di previsione 2016, il Ministro illustra ampiamente le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa pubblica, avvertendo le pubbliche amministrazioni che *"si ritiene utile raccomandare di voler ispirare comunque la propria azione a criteri volti principalmente al contenimento delle spese valutando attentamente la possibilità di procedere ad un'oculata riduzione degli stanziamenti complessivi"*.

"In relazione all'attuale quadro macro economico del Paese" aggiunge Padoan *"che si caratterizza per una ripresa seppur ancora modesta, il consolidamento di bilancio resta un obiettivo essenziale. Infatti, nel corso degli ultimi mesi si è manifestato un miglioramento del contesto macroeconomico, ma per sostenere tale ripresa evitando aumenti del prelievi fiscale e allo stesso tempo rilanciando gli investimenti, è apparso quanto mai indispensabile mantenere il debito pubblico (in rapporto al Pil) su un percorso di riduzione"*.

Tenuta registro infortuni – Caduta dell'obbligo dal 23 dicembre 2015

L'INAIL ricorda che dal 23 dicembre 2015 non è più obbligatoria la tenuta del registro degli infortuni, in virtù della previsione di cui all'art. 21, comma 4, del d.lgs. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015, il quale stabilisce che *"a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni"*.

LE PULCI

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.

LEGGE DI STABILITÀ 2016: TUTTO CHIARO!

di Augusto Sacchi

“Quelli che scrivono con chiarezza hanno dei lettori, quelli che scrivono in modo ambiguo hanno dei commentatori”.

Albert Camus, Actuelles, 1950/58

Che peccato: sono 999. E basta. Per un pelo, non abbiamo fatto mille, come i garibaldini a Quarto. Sto parlando dei commi – l'articolo è ovviamente unico – della legge di stabilità 2016. La legge 28 dicembre 2015, n. 208, pubblicata sulla G.U. n. 302 del 30 dicembre 2015 - Supplemento Ordinario n. 70.

A me, la legge uscita dal Parlamento, è arrivata per *email*, alle ore 21,02 del 30 dicembre 2015. L'ho guardata il giorno dopo, il trentuno, senza aver consultato uno straccio di articolo di commento e senza un indizio favorevole. Insomma: senza aiutini esterni.

Nella versione, in *word*, che ho salvato nel *desktop* del mio PC, le pagine sono 198. Inutile cercare un titolo o una rubrica, se l'articolo è orfano. Il testo, a prima (e seconda) vista, appare raffazzonato. Senza una logica e senza un criterio di sistematicità. Se, per esempio, ci fosse la rubrica e vi trovo scritto “*Interventi per la marina mercantile*”, io quella parte la salterei a piè pari. Stessa cosa, se trovassi “*Misure per il settore minerario*”. Senza rubrica, è tutta una poltiglia indistinta, con continui rimandi a leggi (sconosciute) in cui si cambia una parola, una linea o si aggiungono dei commi. Ma senza mai sapere di che cosa, esattamente, si stia parlando.

Sia chiaro: non è colpa di *questo* Governo. Tutte le ultime leggi di stabilità sono fatte così. Impastoiate nella doppia lettura delle Camere, con il Natale in arrivo e i *trolley* dei parlamentari nei corridoi del Transatlantico, si formula un maxiemendamento, comprimendolo tutto nel medesimo articolo. Ci si pone sopra la mozione di fiducia e si approva il testo alle tre di mattina. Trenta miliardi di euro di manovra, in 999 commi.

C'ho provato a leggerla. Non è che non c'ho provato. Ma è un'impresa sfiibrante. Dopo un po' che scorri il testo e cerchi di capire cosa dice, ti assale un leggero senso di nausea e ti gira la testa. Come se avessi bevuto due *spritz* a digiuno. Come dopo aver letto le prime cinquanta pagine dell'ultima “*fatica letteraria*” di Fabio Volo.

In televisione avevo captato brandelli di notizie su norme che (dicevano) erano contenute nella legge di stabilità e che ci potrebbero interessare nel nostro lavoro comunale. Così mi sono messo a cercare, guatare, scrutare, annusare e scavare, come un solerte ma, sfortunato, cane da tartufo, in questa micagnosa e taccagna stagione tartufigena.

Trovare le norme che mi interessavano è stato peggio che cercare un ago in un pagliaio.

Dopo molti infruttuosi tentativi di cercare sul *tutto*, ho provato con la funzione “Trova” di *word*. E così ho digitato le parole “enti locali” e sono uscite venti corrispondenze. Indi, ho provato con la parola “comuni” e di corrispondenze (perché le chiamerò così *Bill Gates*?) ne ho raccattate 137, ma poi, analizzandole, ho scoperto che, dentro, c’erano anche le parole “comunicano, comunicazioni, comunitarie”. Ho anche tentato con “comune” e le corrispondenze erano 37. Zero sono quelle con “Unione dei comuni; Unioni dei comuni e Unione di comuni”. Poi ho anche cercato “fusioni” e sono uscite due voci, di cui una, però, era *trasfusioni* (comma 586). Ormai, il cercatore di pepite che, di norma, alberga sonnecchiante in me, aveva preso il sopravvento. Cercavo la norma ri-blocca fondi decentrati (sapevo che c’era) e l’ho trovata abbastanza velocemente, digitando la parola “proporzionale”. Otto corrispondenze, ma quella giusta era la seconda (comma 236). Cosa significhino le (aggiunte) ultime dieci parole del comma,⁶⁴ è tutt’ora inestricabile mistero gaudioso, ma intanto il blocco c’è ed è confermato, ovviamente “Nelle more di qualcosa...”. Scritto in quel modo (*tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*), per gli impareggiabili giudici contabili, gli ineffabili dirigenti del MEF e gli incomparabili colleghi dell’ARAN, il lavoro per i prossimi anni è assicurato in sovrabbondanza. Dopo la Befana, con i saldi, è già partita anche la stagione dei quesiti. Avanti, senza ressa, ma uno alla volta, *please*...

Per gli aumenti contrattuali 2016/2018 è stata un po’ più dura trovarli. Forse perché sono veramente minuscoli. Le paroline magiche digitate sono state “300 milioni”. Quattro corrispondenze. Quella giusta è la seconda (comma 466), ma si riferisce agli oneri per gli aumenti contrattuali per il bilancio statale, sul quale, notoriamente, non gravano i dipendenti delle autonomie locali. I nostri lauti aumenti sono contenuti nel comma 469 e bisognerà aspettare un DPCM concertato, che sarà emanato (forse) entro il 31 gennaio 2016, in cui saranno “fissati i criteri di determinazione dei predetti oneri in coerenza con quanto previsto dal comma 466”. Quindi, pochi spiccioli, nonostante la sentenza della Corte costituzionale. Un’ultima norma che mi interessava era la disapplicazione delle norme anticorruzione della legge Severino (legge n. 190/2012, articolo 1, comma 5), in materia di rotazione degli incarichi dirigenziali. In quel caso le paroline speciali digitate sono state “legge 6 novembre 2012” e di corrispondenze ne uscì solo una. Il comma è il 221, secondo e terzo periodo.

Ho poi cercato – inutilmente - la modifica del patto di stabilità; la proroga di “Opzione donna”; gli 80 euro *renziani* alle forze dell’ordine; l’abolizione della TASI e il canone RAI nella bolletta dell’energia elettrica (che ci sono), nonché il mal preannunciato nuovo blocco delle progressioni economiche orizzontali (tranquilli: non c’è) e il rimborso ai piccoli correntisti che erano (anche) piccoli azionisti di Banca Marche, che non c’è e (*mannaggia!*) non ci sarà.

Lieto (?) e più leggero (*sob!*), ho festeggiato l’arrivo del nuovo anno.

C’è molta altra materia succulenta, nei reconditi anfratti del midollo spinale della legge dai mille commi, meno uno. Servono dei volontari della Società Speleologica Italiana che vi si addentrino. Io no: ho già dato e sono pure claustrofobico.

Auguri!

⁶⁴ La norma recita: “236. Nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all’omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.

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.

Tutti i modelli operativi sono disponibili anche in formato editabile e sono scaricabili dall'area clienti del sito di Publika

[ACCEDI ALL'AREA CLIENTI](#)



IL MODELLO PER IL FONDO 2016

ISTITUTO	Fondo del salario accessorio dei dipendenti degli enti locali
A COSA SERVE	Monitorare la costituzione del fondo nel 2016
FONTE NORMATIVA	Art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 30 dicembre 2015
CONTENUTO DELLA NORMA	<i>Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.</i>
COMPETENZA	Dirigenziale (determinazione)
AUTORE	Gianluca Bertagna

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa dal 2016 in poi

DESCRIZIONE	2015	2016
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
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)		
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)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI	-	-
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)		
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 SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
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		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	-	-
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)		
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)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	-
TOTALE ⁽⁷⁾	-	-
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	-	-
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	-	-
Calcolo delle riduzioni previste		
Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):		
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁸		
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁸		
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	-	-
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		-
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO	-	-
	-	-
	-	-



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 - ISSN 2465-2431

Direttore responsabile: Marco Painsi

Coordinamento Editoriale: Gianluca Bertagna, già 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.

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.

Paola Aldigeri, responsabile di ente locale.

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.

Roberto Maria Carbonara, Segretario provinciale.

Salvatore Circola, dipendente di ente locale.

Hanno collaborato a questo numero:

Giulio Sacchi, dipendente di ente locale

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

Editore e proprietario: Publika S.r.l.

Via Pascoli 3, 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.