

Personale NEWS

DALLE INTERPRETAZIONI
ALLE SOLUZIONI

NUMERO

1

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale
di Gianluca Bertagna

LEGGE DI BILANCIO 2021

Tutte le novità in materia di personale contenute nella legge 178/2020.

SMART WORKING

Fino a quando prosegue il lavoro agile semplificato? Cosa ci dobbiamo aspettare per i prossimi mesi?

DIRIGENTI

La nuova costituzione del Fondo dei dirigenti alla luce del CCNL 17 dicembre 2020

ASSUNZIONI

Si può assumere senza bilancio di previsione approvato?





ABBONAMENTI 2021

Personale News <small>Rivista di aggiornamento e formazione professionale in materia di pubblico impiego. Direttore scientifico Dott. Gianluca Bertagna</small>	<input type="checkbox"/> Rivista Personale News220,00 € IVA INCLUSA <small>Abbonamento 2021 rivista quindicinale Personale News</small> <small>(211,54 € + iva 4%)</small>
	<input type="checkbox"/> Rivista Personale News + Newsletter email aggiorn. quotidiani personale320,00 € IVA INCLUSA <small>Abbonamento 2021 rivista quindicinale Personale News + Newsletter quotidiana sul personale</small> <small>(307,69 € + iva 4%)</small>
	<input type="checkbox"/> Rivista Personale News + Servizio 2 quesiti300,00 € IVA INCLUSA <small>Abbonamento 2021 rivista quindicinale Personale News + risp. a 2 quesiti (entro 31/12/2021)</small> <small>(211,54 € + iva 4% e 65,57 € + iva 22%)</small>
	<input type="checkbox"/> Pacchetto completo Personale News370,00 € IVA INCLUSA <small>Rivista + Newsletter email aggiornamenti quotidiani + 2 quesiti</small> <small>(288,46 € + iva 4% e 57,38 € + iva 22%)</small>

Modulo richiesta abbonamento per enti P.A. da inviare all'indirizzo abbonamenti@publika.it

Ente		Codice univoco ufficio	
Indirizzo			CAP
Città			Prov.
Cod. fisc.	Situazione cliente <input type="checkbox"/> Nuovo abbonato <input type="checkbox"/> Già abbonato		
E-mail destinatario rivista			
Codice CIG / Impegno di spesa...			

<p>Durata e condizioni abbonamenti Tutti gli abbonamenti a riviste, newsletter e servizi di risposta quesiti hanno scadenza 31/12/2021. I servizi accessori " Newsletter email aggiornamenti quotidiani" e "Quesiti" sono acquistabili solo contestualmente alla rivista. Il servizio "Newsletter email aggiornamenti quotidiani" è meno frequente o sospeso in alcuni periodi dell'anno (festività natalizie, pasqua, estate, ...).</p> <p>Formato e modalità invio rivista Le riviste sono pubblicate in formato esclusivamente digitale (distribuzione via email o web).</p> <p>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) ed eventuali file allegati alle riviste.</p>	<p>Fatturazione e pagamento Per gli Enti P.A. 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. Il servizio sarà sospeso in caso di ritardato pagamento o di irregolarità rilevate nella situazione contabile del cliente.</p> <p>IVA e Split Payment Gli importi indicati in grassetto COMPREDONO GIÀ L'IVA (IVA 4% per riviste/newsletter e IVA 22% per servizio quesiti). Applicazione Split Payment per enti P.A. (ex l. 190/2014).</p>	<p>Copyright e responsabilità I contenuti diffusi con la rivista o le newsletter email sono destinati solo agli abbonati ©. È vietata la copia, la diffusione o la riproduzione, anche parziale, dei testi di rivista, newsletter o risposte quesiti senza autorizzazione scritta di Publika. Si declina ogni responsabilità per danni provocati direttamente o indirettamente dall'uso delle informazioni pubblicate nelle riviste, newsletter o risposte a quesiti o da possibili errori interpretativi della normativa.</p> <p>Informativa Privacy Ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e del regolamento 2016/679/UE, desideriamo informare che i dati del cliente sono gestiti nel rispetto della normativa vigente presso la sede operativa di Publika Srl, Via Parigi 38, Porto Mantovano MN. Titolare del trattamento dei dati è Publika Srl, sede legale, via Pascoli 3, Volta Mantovana MN. Per informazioni scrivere a privacy@publika.it.</p>
---	--	---

La sottoscrizione del presente modulo d'ordine implica la totale accettazione delle condizioni illustrate ai paragrafi precedenti

Luogo e data
Timbro e firma del responsabile

Web www.publika.it
Email abbonamenti@publika.it



SOMMARIO

Editoriale.....	4
Stanziamiento per le posizioni organizzative: cosa accade a fine anno?.....	5
Il personale degli enti locali nella legge di bilancio	6
<i>Smart working</i> , rimane “semplificato” fino al termine dell'emergenza.....	14
La nuova composizione del fondo dei dirigenti	17
Pillole di fiscalità di inizio 2021	25
Sono possibili le assunzioni in esercizio provvisorio di bilancio?.....	27
News e commenti	29
▪ Accesso	29
▪ Ordinamento professionale e rapporto di lavoro.....	29
▪ Previdenza	30
▪ Trattamento economico.....	31
▪ Varie	32
Il milleproroghe e la cialtroneria.....	34

NUMERO

1

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Ben ritrovati a tutti in questo 2021 pieno di aspettative. Chissà che, anche dal nostro punto di vista, quello della gestione del personale degli enti locali, ci sia un po' più di calma e serenità.

Lo scorso anno abbiamo preso parte a due grandi "rivoluzioni": la revisione delle modalità di calcolo degli spazi finanziari per le nuove assunzioni e l'entrata a gamba tesa del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento delle attività lavorative e, come accade dopo ogni scossa di terremoto, il 2021 dovrebbe essere l'anno dell'assestamento.

Visto che ci siamo, anche noi di Personale News, abbiamo pensato a qualche aggiustamento. Il nostro stile rimarrà sempre lo stesso: attivo e operativo. Abbiamo modificato un po' la struttura della nostra rivista.

Innanzitutto, vogliamo andare incontro a quelle che è ormai diventato il nostro modo quotidiano di agire, basato soprattutto sulla velocità delle informazioni. Abbiamo, quindi, creato una nuova sezione che troverete all'inizio della rivista, che prende il nome di *Il colpo d'occhio*. È una paginetta in cui sintetizziamo un parere dell'ARAN, un'interpretazione della Ragioneria generale dello Stato, una deliberazione della Corte dei Conti. Un colpo d'occhio, appunto, affinché i concetti espressi rimangano in brevissimo tempo memorizzati.

Inoltre, abbiamo pensato di inserire l'eventuale modello operativo, direttamente di seguito all'articolo di approfondimento invece che relegarlo al termine della rivista. Questo affinché l'approfondimento sia completo e quindi, partendo dall'analisi delle disposizioni, si concluda, laddove necessario, con una proposta operativa da parte nostra.

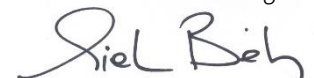
Nessuna rivoluzione, ma un rinnovamento interessante.

A proposito di novità: ricordo che Publika ha realizzato un nuovo servizio di informazione che si chiama EL News elnews.publika.it

Oltre agli approfondimenti in materia di personale, si trovano tutte le news sulle principali materie di competenza di un Ente Locale, ordinate per categoria e argomento. Un impegno quotidiano nel quale vogliamo farvi sapere ciò che conta.

È tutto. Quindi: Buon 2021!

Gianluca Bertagna



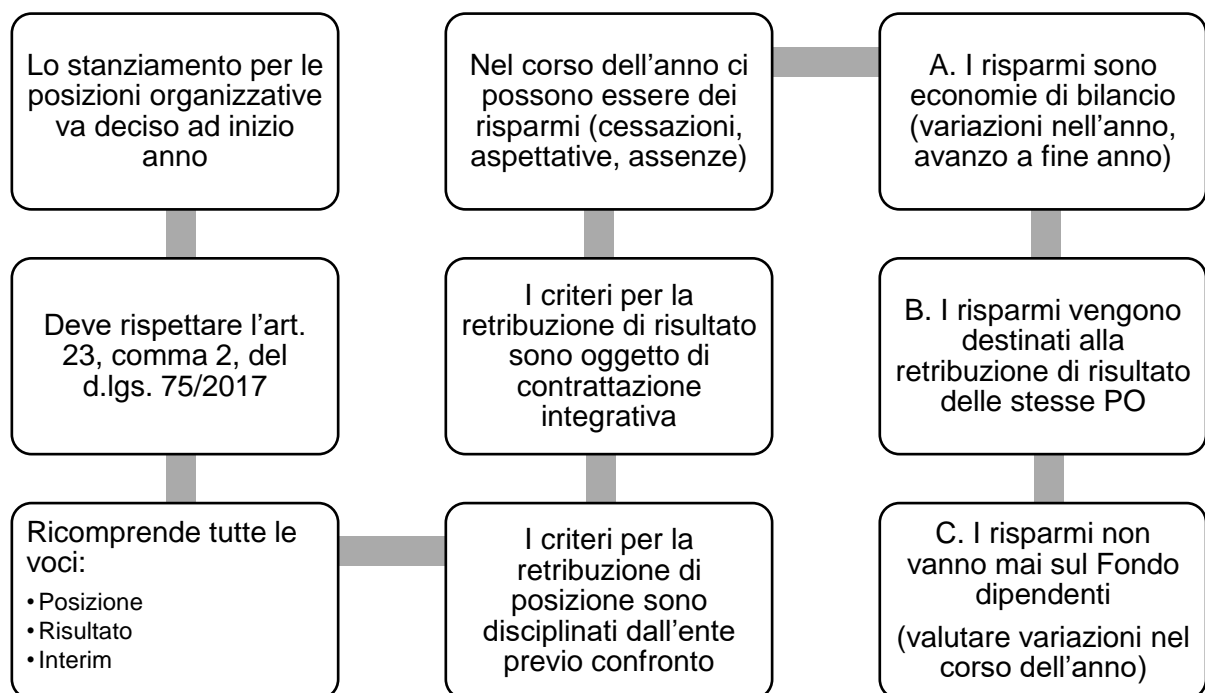
IL COLPO D'OCCHIO

L'esame di un parere, di un'interpretazione o di una deliberazione in modo sintetico e immediato.

STANZIAMENTO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: COSA ACCADE A FINE ANNO?

di Gianluca Bertagna

DOCUMENTO	Orientamento Applicato ARAN, CFL 123
LINK	https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-delle-funzioni-locali/orientamenti-applicativi/7565-funzioni-locali-nuova-disciplina-delle-posizioni-organizzative/11286-cfl123.html
DOMANDA	Cosa accade a fine anno rispetto ai risparmi ottenuti sulla retribuzione di posizione?
RISPOSTA	È facoltà dell'ente decidere se: <ul style="list-style-type: none"> - destinarli alla retribuzione di risultato in aggiunta alla quota già stabilita - trattarli come economie di bilancio



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 DEGLI ENTI LOCALI NELLA LEGGE DI BILANCIO

di Mario Ferrari

1. Premessa.

Il 30 dicembre 2020, è approdata in Gazzetta ufficiale la legge 30 dicembre 2020, n. 178¹, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”.

L’iter è stato insolitamente breve per una legge di bilancio. Il disegno di legge è stato presentato il 18 novembre alla Camera dei Deputati, con il n. 2790², poi trasformato in 2790-*bis*³ per stralcio di una serie di norme ritenute non congrue. Alla Camera dei Deputati è stato fatto tutto il lavoro di modifica in commissione ed il disegno di legge è stato approvato il 27 dicembre 2020; è quindi arrivato al Senato dove ha preso il numero 2054⁴; i senatori non hanno potuto fare altro che approvarlo “tale e quale”, in quanto non c’erano più i tempi tecnici per un’altra lettura parlamentare, a meno di non arrivare all’esercizio provvisorio.

Ovviamente l’approvazione è avvenuta ponendo la questione di fiducia sull’articolo 1, che contiene tutte le disposizioni che un tempo erano nella “legge finanziaria” e poi nella “legge di stabilità”.

Di seguito esamineremo le disposizioni di interesse del personale degli enti locali, nell’ordine nel quale sono disciplinate dalla legge.

Lo dichiariamo subito: non ci sono grosse novità e, soprattutto, non ci sono modifiche alla disciplina generale della assunzioni contenuta nell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34⁵, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e poi specificata dal decreto 17 marzo 2020⁶. Una modifica in tale senso era stata richiesta dall’ANCI⁷, ma non ha trovato l’appoggio sperato in Parlamento.

¹ <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2020-12-30:178&vig=>

² <https://www.camera.it/leg18/126?tab=1&leg=18&idDocumento=2790>

³ <https://www.camera.it/leg18/126?leg=18&idDocumento=2790-bis>

⁴ <http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/53613.htm>

⁵ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:legge:2019-04-30:34&vig=>

⁶ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/04/27/20A02317/sg>

⁷ Si veda il documento “Proposte di emendamenti AC 2790-*bis*”, pp. 28-29, http://www.anci.it/wp-content/uploads/2020_27_11_proposte-emendamenti-AC2790bis-completo.pdf

2. Assunzioni a tempo determinato e parziale per le pratiche "eco-bonus" (commi 69 e 70).

Il comma 69 autorizza i comuni ad assumere personale a tempo determinato e parziale per la durata massima di **un anno, non rinnovabile, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296**, per fare fronte ai maggiori carichi di lavoro degli uffici tecnici causati dalle pratiche per gli interventi edilizi collegati ai cosiddetti "eco-bonus", cioè quelle di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34⁸, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Il comma 70 chiarisce che gli oneri finanziari per tali assunzioni sono a carico del bilancio degli enti, ma specifica che per finanziarle gli enti possono anche chiedere di accedere a un fondo creato presso il Ministero dello sviluppo economico, che ha una dotazione complessiva di 10 milioni di euro.

Ben venga la possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato in deroga alle limitazioni di spesa di personale, anche se crediamo che in molte realtà non sarà scontato trovare personale tecnico da assumere a tempo determinato e parziale per la durata massima di un anno, non rinnovabile.

Aggiungiamo inoltre che non riusciamo a comprendere perché le assunzioni debbano essere per forza a tempo parziale e poi, parziale quanto? Dal minimo contrattuale di 10 ore e 48 minuti (30% del tempo pieno) a 35 ore e 59 minuti va bene tutto?

Infine, la norma non specifica se tali assunzioni siano in deroga anche alle limitazioni al lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ma riteniamo che anche questo limite debba essere derogato, sia nel caso di accesso ai finanziamenti del MISE (in quanto spese eterofinanziate), sia che l'ente provveda con risorse proprie, perché altrimenti diversi enti non potrebbero attivare i necessari contratti di assunzione.

3. Assunzioni connesse all'attuazione della politica di coesione comunitaria e nazionale (commi 179-183).

3.1. Assunzioni a tempo determinato (commi 179-182).

Tutte le amministrazioni pubbliche con competenze in materia di definizione e attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 (per quanto di nostra competenza, gli **enti locali delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia**), *"possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalità, nel limite massimo di 2.800 unità ed entro la spesa massima di 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023"*.

Le assunzioni vengono fatte *"in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente e con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020"*.

Entro il 1° marzo 2021 un d.p.c.m. dovrebbe ripartire tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie.

Il reclutamento con concorsi pubblici per titoli ed esami sarà organizzato dal DFP con le modalità semplificate previste dall'articolo 3, comma 6, della legge 19 giugno 2019, n. 56¹⁰.

Sinceramente siamo un po' scettici sul fatto che il DFP riesca ad individuare il personale da assumere con celerità, ma saremo lieti di essere smentiti.

⁸ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:legge:2020-05-19:34:vig=>

⁹ <http://www.pongovernance1420.gov.it/>

¹⁰ <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2019-06-19:56:vig=>

3.2. Assunzioni a tempo indeterminato (comma 183).

Le stesse amministrazioni di cui al paragrafo precedente, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del **50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato**, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico per l'assunzione di personale non dirigenziale con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**, relativamente a figure professionali con competenze coerenti con le finalità delle politiche di coesione:

- a) con **riserva dei posti**, nel limite massimo del 50 per cento di quelli messi a concorso, in favore dei titolari di contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 179 che, alla data di pubblicazione dei bandi, abbiano maturato **ventiquattro mesi di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando**;
- b) **per titoli, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a)**, ed esami.

In sostanza viene previsto un percorso di "stabilizzazione", almeno parziale, del personale assunto a tempo determinato prevedendo sia una riserva espressa del 50% dei posti, sia una valutazione dei titoli di servizio specifici dei medesimi soggetti.

4. Stabilizzazione LPU/LSU (commi 292-295).

L'articolo 1, commi 446-449, della legge 145/2018¹¹ conteneva norme in materia di stabilizzazione dei *"lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali"*.

La legge di bilancio del 2021 modifica e proroga la relativa disciplina di stabilizzazione.

Resta fissato che il personale assunto può essere inquadrato esclusivamente nei profili professionali delle categorie per i quali non è richiesto il **titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo**.

I requisiti per la stabilizzazione sono quelli già previsti:

- dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101¹², convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- dall'articolo 20, comma 1, del d.lgs. 75/2017¹³.

Il comma 293 stabilisce che le assunzioni, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, *"sono consentite nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale e sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno"*. A parte l'evidente forzatura nel considerare delle stabilizzazioni come "accesso dall'esterno" è incomprensibile il riferimento all'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, mentre forse il riferimento dovrebbe essere all'articolo 35, comma 1, lettera a)¹⁴.

Il comma 294 stabilisce la proroga fino al 31 dicembre 2021 delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 78, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili.

¹¹ <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2018-12-30:145&vig=>

¹² <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:legge:2013-08-31:101&vig=>

¹³ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:legislativo:2017-05-25:75&vig=>

¹⁴ La norma recita: "1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro: a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno".

5. Finanziamento indennità di ordine pubblico anche per il personale della polizia locale (comma 351).

In ragione della prosecuzione fino 31 gennaio 2021, del dispositivo di pubblica sicurezza preordinato al contenimento del contagio da COVID-19 e dei conseguenti maggiori compiti connessi all'emergenza epidemiologica è autorizzata una spesa di 40.762.392 euro per il pagamento delle **indennità di ordine pubblico** del personale delle Forze di polizia e degli altri oneri connessi all'impiego del personale delle **polizie locali** e 11.478.200 euro per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale delle Forze di polizia.

6. Assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato (commi 797-802).

6.1. Finanziamenti per l'assunzione a tempo indeterminato di un maggiore numero di assistenti sociali in rapporto alla popolazione (commi 797-800).

Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali, gestiti in forma singola o associata, per portare gli enti a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali e residenti di 1 a 5000 e poi di 1 a 4000 vengono previsti:

- a) un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- b) un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Per richiedere il contributo, tutti gli anni entro il 28 febbraio si dovrà inviare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito prospetto.

Il contributo viene attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale¹⁵. In sede di decreto annuale di riparto del Fondo è riservata a tale fine una quota massima di 180 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

6.2. Le assunzioni (comma 801).

Gli enti possono procedere alle assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali a valere sulle risorse di cui al comma 799 e **nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126**¹⁶.

Nonostante la norma sia scritta in un modo un po' contorto e con riferimenti normativi non del tutto conferenti (ad esempio l'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, riguarda la spesa per lavoro flessibile e non il tempo indeterminato), le assunzioni

¹⁵ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/poverta-ed-esclusione-sociale/focus-on/Fondo-poverta/Pagine/default.aspx>

¹⁶ La norma dispone: "A decorrere dall'anno 2021 **le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente**".

sono in deroga alle limitazioni della legge 296/2006 e le relative spese ed entrate sono sterilizzate ai fini delle soglie di cui all'articolo 33 del d.l. 34/2019.

6.3. La possibilità di stabilizzazione delle assistenti sociali (comma 802).

Il comma 802 stabilisce che fino al 31 dicembre 2023, sarà possibile *“indire procedure concorsuali riservate, anche su base regionale, in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale con qualifica di assistente sociale che possieda tutti i requisiti di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”*¹⁷.

Gli enti dovranno dare garanzia di un adeguato accesso dall'esterno e prevedere la relativa copertura finanziaria.

Dal tenore letterale della norma non è molto chiaro se anche queste stabilizzazioni sono computabili come assunzioni finanziabili dal comma 799, visto che la norma stabilisce che l'ente debba prevedere *“la relativa copertura finanziaria”*.

7. La destinazione dei risparmi dello straordinario e dei buoni pasto alle risorse decentrate (comma 870).

Il comma 870 contiene una previsione che è già stata definita *“bislacca”*¹⁸ e, seppure con qualche sfumatura differente, dobbiamo convenire con tale epiteto.

La norma stabilisce che, previa certificazione degli organi di controllo (per gli enti locali l'organo di revisione), le pubbliche amministrazioni **possono** destinare i risparmi del fondo del lavoro straordinario non utilizzato e dei buoni pasto non erogati nel corso del 2020 per finanziare nel 2021 *“i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo”*. Queste somme derogano il limite recato dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. La prima osservazione è che l'articolo 67, comma 3, lettera e), del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018¹⁹ già prevede l'inserimento tra le risorse variabili dei fondi della contrattazione decentrata dell'anno successivo gli *“eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999”*. Quindi non si comprende la necessità di una previsione normativa *ad hoc*.

La seconda osservazione è che tali risorse sono già inserite in deroga al limite del fondo dell'anno 2016, previsto dal citato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

Resta sul piatto la possibile integrazione del fondo delle risorse decentrate con le economie derivanti dai *“buoni pasto non erogati”*. La quantificazione del risparmio dovrà essere certificata dall'organo di revisione, immaginiamo facendo un raffronto tra la spesa del 2019 e quella del 2020.

Su come utilizzare tali somme, in relazione al fatto che si tratta di somme *una tantum* che si avranno solo nel 2021, riteniamo preferibile che vadano ad incrementare le somme per la *performance* e non utilizzi tendenzialmente più stabili quali le indennità per condizioni di lavoro o il *welfare integrativo*. Ma su questo occorrerà condividere la scelta con la parte sindacale, visto che la norma ricorda che la destinazione avverrà *“nell'ambito della contrattazione integrativa”*.

Se vi chiedete se le somme *“risparmiate”* dovevano restare come economie sugli stanziamenti dei capitoli relativi ai buoni pasto o se possono essere destinate al fondo anche se prima della fine del 2020 sono state stornate per essere destinate ad

¹⁷ La norma dispone: *“Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2020, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso”.

¹⁸ Si legga: Oliveri Luigi, *“La bislacca idea La bislacca idea di incrementare le risorse della contrattazione con i risparmi da straordinari e, soprattutto, buoni pasto”*, <https://luigioliveri.blogspot.com/>, 20 dicembre 2020, <https://luigioliveri.blogspot.com/2020/12/la-bislacca-idea-di-incrementare-le.html>

¹⁹ <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-delle-funzioni-locali/9014-ccnl-2016-2018-del-comparto-funzioni-locali.html>

altri impieghi, la nostra risposta è che non si sa. A nostro parere è indifferente cosa sia stato fatto *medio tempore* dei risparmi, l'importante è che l'organo di revisione certifichi il risparmio; probabilmente però ci sarà chi farà il quesito alla Corte dei Conti e sappiamo bene come va a finire.

8. Stabilizzazione personale assunto in relazione agli eventi sismici degli anni 2009, 2012 e 2016 (commi 951-953).

Gli eventi sismici dell'Aquila (2009), dell'Emilia-Romagna (2012) e del centro Italia (2016) hanno determinato la necessità di strutture commissariali straordinarie per la gestione della ricostruzione e di tutti gli adempimenti connessi, che hanno visto l'assunzione di notevoli aliquote di personale, impiegate negli enti coinvolti per anni. Dopo tanti anni questo personale, da un lato, acquisisce una indubbia professionalità che gli enti hanno interesse a non disperdere, dall'altro, matura aspettative di consolidare il rapporto di lavoro.

Queste due esigenze convergono naturalmente in una sola parola: "stabilizzazione".

L'articolo 57, comma 3 e seguenti, del d.l. 104/2020²⁰, convertito, con modificazioni, dalla legge 126/2020, aveva iniziato il percorso stabilendo che "il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti locali dei predetti crateri" potesse essere stabilizzato con le procedure di cui all'articolo 20 del d.lgs. 75/2017.

La legge di bilancio del 2021 torna ad intervenire ampliando le previsioni di stabilizzazione.

Il comma 951 modifica il surrichiamato articolo 57, comma 3, il cui testo diventa il seguente (in grassetto le modifiche):

*"3. Al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione, ~~a decorrere dal 1° novembre 2020,~~ le regioni, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei comuni ricompresi nei crateri del sisma del 2009, del sisma del 2012 e del sisma del 2016, nonché gli Enti parco nazionali autorizzati alle assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono assumere a tempo indeterminato, con le procedure, i termini e le modalità di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti locali dei predetti crateri. **Per le assunzioni di cui al presente comma, i requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo n. 75 del 2017 possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, purché comprese tra gli Uffici speciali per la ricostruzione, gli enti locali o gli Enti parco dei predetti crateri, ferma restando la sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 75 del 2017. Al personale con contratti di lavoro a tempo determinato che abbia svolto presso gli enti di cui al periodo precedente, alla data del 31 dicembre 2021, un'attività lavorativa di almeno tre anni, anche non continuativi, nei precedenti otto anni è riservata una quota non superiore al 50 per cento dei posti disponibili nell'ambito dei concorsi pubblici banditi dai predetti enti. Per tali concorsi i relativi bandi prevedono altresì l'adeguata valorizzazione dell'esperienza lavorativa maturata presso i predetti enti con contratti di somministrazione e lavoro"**.*

Quindi viene previsto che:

- debbano essere rispettati i termini temporali previsti dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017;
- in deroga alla normativa citata, i servizi maturati a tempo determinato possono riguardare anche servizi svolti presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, purché comprese tra gli Uffici speciali per la ricostruzione, gli enti locali o gli enti parco dei predetti crateri;
- in deroga alla normativa citata, i requisiti previsti per le assunzioni effettuate con bando pubblico, riservate presso i suddetti enti, possano essere maturati alla data del 31 dicembre 2021 (in luogo del previsto 31 dicembre 2020) e

²⁰ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-08-14:104!vig=>

che in tali bandi sia valorizzata adeguatamente l'esperienza lavorativa maturata presso i predetti enti con contratti di somministrazione.

Il comma 952 proroga al 31 marzo 2021 il termine per presentare istanza per l'accesso alle risorse del Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato del MEF.

Il comma 953 introduce una ulteriore deroga sul possesso dei requisiti indicati dall'art. 20, comma 1, del d.lgs. 75/2017, per la stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato, in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti locali, nei territori colpiti dai predetti eventi sismici.

In particolare, si consente ai predetti enti di stabilizzare, fino al **31 dicembre 2022** (invece che fino al 31 dicembre 2021, applicandosi in tal modo la norma speciale per il personale sanitario del comma 11-*bis* dell'art. 20 citato), il personale assunto a tempo determinato, se:

- in possesso al 31 dicembre 2020 dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 75/2017;
- sia in servizio anche presso amministrazioni diverse da quella che procede ad assumere, di almeno due anni di servizio (invece dei tre anni previsti, dalla lettera c) del citato comma 1 art. 20);
- sia titolare di precedenti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con una o più delle predette amministrazioni.

9. Abrogazione norme in materia di controllo delle presenze tramite dati biometrici e videosorveglianza (comma 958).

Con l'introduzione delle disposizioni della legge 56/2019 (cosiddetta "legge concretezza") fu sbandierato il "giro di vite" contro i "furbetti del cartellino", che rappresentava uno degli obiettivi dell'allora Ministra Bongiorno²¹.

Poi, con il cambio di Governo e il passaggio di consegne alla Ministra Dadone, l'aria attorno alla riforma cambiò²².

Con la legge di bilancio viene scritta la parola fine sulla proposta: il comma 958 abroga i commi da 1 a 4 dell'articolo 2 della legge 19 giugno 2019, n. 56, quelli che prevedevano l'introduzione di "*sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi*".

Se qualcuno si chiedesse sul perché l'abrogazione sia arrivata con la legge di bilancio, forniamo volentieri la risposta: l'abrogazione consente di recuperare i 35 milioni di euro di risorse stanziati per tale scopo, che così ritornano nella disponibilità della Presidenza del Consiglio per essere utilizzate per diverse necessità.

10. Misure in favore della polizia locale (commi 993-995).

Dopo quanto previsto al comma 351 (paragrafo 5), la legge di bilancio torna ad occuparsi di polizia locale.

Il comma 993 stabilisce che l'eventuale maggiore spesa per personale a tempo determinato sostenuta nel 2021, rispetto al 2019, non si computi ai fini delle limitazioni di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010. La scelta è motivata dal presupposto che il maggiore onere sia connesso alle esigenze derivanti dalle misure di prevenzione e contenimento dell'epidemia da *COVID-19*. La medesima spesa **non è però sterilizzata ai fini delle limitazioni alla spesa complessiva (art. 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006), né ai fini delle soglie di cui al d.l. 34/2019.**

²¹ Ad esempio:

- <http://old.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/25-06-2018/bongiorno-%C2%ABimpronte-digitali-contro-i-furbetti-del-cartellino%C2%BB>
- <https://www.eticapa.it/eticapa/le-intemerate-del-ministro-bongiorno/>

²² <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/27-09-2019/pa-dietrofront-sulla-rilevazione-delle-impronte-digitali>

Il comma 994 dispone, anche per il 2021, l'esclusione - introdotta per il solo 2020 dall'art. 115 del d.l. 18/2020 - delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario effettuato dal personale di polizia locale dal computo delle spese che soggiacciono ai limiti del trattamento accessorio previsti dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

Ricordiamo che il citato art. 115 stabilisce che la disposizione si applichi a beneficio del **personale della polizia locale "direttamente impegnato"** per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico e limitatamente alla durata dell'efficacia delle disposizioni dettate per la gestione dell'emergenza sanitaria.

Il comma 995 istituisce un fondo, con una dotazione di 20 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, per la definizione degli interventi necessari a dare attuazione alla riforma della polizia locale disposti con appositi provvedimenti normativi. Ricordiamo in proposito che in Parlamento sono depositate diverse proposte di legge in materia.

Lavoro agile

Regole e deroghe

20 gennaio 2021, orario 09:00 – 11:00

Docente: **Consuelo Ziggiotto**

Il Decreto Ministeriale del 23 dicembre 2020 e il decreto milleproroghe impattano sulla normativa emergenziale in materia di lavoro agile. È posticipata la validità e l'efficacia delle disposizioni contenute nel decreto ministeriale del 19/10/2020 e dell'art. 263 del d.l. 34/2020. Il coordinamento è scarso e il quadro piuttosto complesso, vediamo cosa ci aspetta dal 1° gennaio al 31 marzo.

Programma

Tematiche trattate

- Fino a quando è derogato l'accordo con il lavoratore?
- Fino a quando sono derogati gli obblighi di comunicazione?
- Il nuovo termine di validità del DM del 19/10/2020
- Il decreto Milleproroghe posticipa l'efficacia dell'art. 34 del d.l. 34/2020
- Il decreto ministeriale del 9 dicembre 2020, le linee guida sul POLA
- Cosa succede se non si adotta il POLA entro la scadenza?
- Come impatta il POLA sulla percentuale degli smart workers
- Il contenuto del POLA secondo le linee guida approvate con DM del 09.12.2020

E ancora...

- La conversione in legge dei decreti ristori. I permessi per figli in quarantena e DAD
- I permessi per figli in quarantena e DAD
- Rilevazione biometrica: la legge di Bilancio impatta sulla legge concretezza
- La legge di bilancio e il welfare: spazi di manovra nuovi per i risparmi del 2020
- La legge di bilancio rimette in pista la tutela del lavoro fragile

Per informazioni e iscrizioni visita il sito di Publika www.publika.it/webinar

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.

SMART WORKING, RIMANE "SEMPLIFICATO" FINO AL TERMINE DELL'EMERGENZA

di Consuelo Ziggiotto

1. Premessa.

Arrivano puntuali ma non precise le proroghe al lavoro agile semplificato.

Governo e Parlamento intervengono con due mosse, l'una ad opera del decreto ministeriale del 23 dicembre²³ a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che posticipa al 31 gennaio la validità delle disposizioni contenute nel decreto ministeriale del 19 ottobre scorso²⁴, l'altra, un po' più ermetica nella comprensione, interviene sui termini di alcune disposizioni legislative emergenziali, prorogandole fino al 31 gennaio, oggi termine dell'emergenza sanitaria, e comunque non oltre il 31 marzo.

Si tratta in questo secondo caso dell'opera compiuta in seno al decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183²⁵, meglio noto come "milleproroghe".

Le 32 disposizioni dettagliate nell'allegato 1 del decreto milleproroghe hanno visto slittare i termini di applicazione, fino alla data di cessazione dell'emergenza sanitaria e comunque non oltre il 31 marzo, a presagire che oltre quel termine non si andrà nemmeno qualora il termine dell'emergenza lo superasse.

Tra queste disposizioni compare l'art. 263 del decreto rilancio (d.l. 34/2020²⁶, convertito in legge 77/2020), norma emergenziale che ha guidato nell'applicazione del lavoro agile semplificato.

Ma come essere certi della data precisa in cui cessano di esplicare i propri effetti, le deroghe connesse al lavoro agile semplificato?

Fino a quando potrà non essere sottoscritto l'accordo con i lavoratori e fino a quando sono derogati gli obblighi informativi? Per fare chiarezza occorre ricomporre la geografia normativa e aggiungere una riflessione che coinvolge l'impatto del POLA²⁷ sulla vita degli enti.

²³ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/12/31/20A07384/sg>

²⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/10/28/20A05940/sg>

²⁵ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-12-31:183lvig=>

²⁶ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-05-19:34lvig=>

²⁷ Per un approfondimento rinviamo al sito del Dipartimento della Funzione Pubblica: <http://www.funzionepubblica.gov.it/piano-organizzativo-del-lavoro-agile-pola>

2. Il quadro normativo di riferimento.

L'art. 87 del decreto "cura Italia" (d.l. 18/2020²⁸, convertito in legge 27/2020) aggancia le deroghe connesse agli obblighi informativi (artt. 22 e 23 della legge 81/2017²⁹) e all'accordo (art. 19 della legge 81/2017), al termine dell'emergenza sanitaria, ovvero ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

La norma non si presta a dubbi interpretativi e finché la formulazione letterale rimarrà invariata rispetto all'attuale, il termine dell'emergenza sanitaria è il termine ultimo entro il quale il lavoro agile può essere applicato senza un accordo con il lavoratore e senza assolvere agli obblighi informativi che sono di duplice natura. Il primo connesso alla consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il secondo obbligo informativo derogato è quello correlato al caricamento dei dati dei lavoratori agili nel sito del Ministero del Lavoro.

L'art. 263 del "decreto rilancio", si affianca all'art. 87 del decreto "cura Italia", aggiungendosi alla normativa emergenziale in tema di lavoro agile, tuttavia, a ben vedere, creando difficoltà interpretative, confusione e sovrapposizioni di previsioni, mostrando un debole coordinamento in particolare con il decreto cura Italia che da solo avrebbe potuto bastare fino all'uscita dalla legislazione emergenziale e il ritorno alle previsioni contenute nella legge 81/2017.

Così non è stato e invero, l'art. 263 del "decreto rilancio", confermando l'applicazione del lavoro agile con le misure semplificate di cui all'art. 87, comma 1, lettera b) del d.l. 18/2020, ne limita temporalmente l'applicazione al termine del 31 dicembre 2020, rompendo uniformità di previsioni tra le due norme citate.

A ben vedere la portata innovativa dell'art. 263 del "decreto rilancio" non è stata quella di rifarsi alle deroghe specifiche del lavoro agile semplificato, quanto alla previsione di una percentuale minima di lavoratori ai quali dover garantire questa modalità di prestare l'attività lavorativa, vale a dire al 50 per cento dei lavoratori impiegati in attività smartizzabili.

A dare attuazione alle previsioni di legge arriva il **decreto ministeriale del 19 ottobre 2020**, che esplicita nel dettaglio la modalità con la quale applicare il lavoro agile in emergenza, precisando che l'accordo con il lavoratore è derogato fino al 31 dicembre 2020 e non menzionando affatto la deroga agli obblighi informativi. Non allineandosi quindi pienamente con la formulazione letterale dell'art. 87, comma 1, lett. b), piuttosto sottendendo un termine nuovo, vale a dire quello individuato nell'ambito dell'art. 263 del decreto rilancio.

La corsa di fine anno è vinta dalla distonia che mostra il combinato disposto del decreto ministeriale del 23 dicembre 2020 e dell'art. 19 del "milleproroghe".

Il **decreto ministeriale del 23 dicembre 2020** posticipa al 31 gennaio la validità del contenuto del decreto ministeriale del 19 ottobre 2020. L'accordo è quindi prorogato al termine del 31 gennaio 2021, nessuna nuova sugli obblighi informativi, del resto per quelli rimane sempre valido il contenuto dell'art. 87 del "cura Italia".

L'art. 19 del **milleproroghe** sposta il termine di validità dell'art. 263 del "decreto rilancio" al termine dell'emergenza sanitaria e comunque non oltre il 31 marzo. Quasi a voler prevaricare la previsione esplicita del d.l. 18/2020, cioè quella di agganciare le deroghe al termine dell'emergenza sanitaria: oggi 31 gennaio. In ogni caso oltre al 31 marzo non si andrà (a meno di modifiche con la legge di conversione del decreto).

²⁸ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto:legge:2020-03-17:18!vig=>

²⁹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22:81!vig=>

3. Il ruolo del POLA.

In questo quadro si innesta la novità introdotta dalla legge di conversione del decreto rilancio: il piano organizzativo del lavoro agile.

La previsione è parallela alla disciplina emergenziale e come bene chiarito nel decreto di approvazione delle linee guida sul POLA³⁰, trattasi dello strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e di sviluppo e non già di programmazione di obiettivi.

Le modalità attuative del lavoro agile sintetizzano le scelte operate dall'amministrazione per promuovere il ricorso al lavoro agile, tenuto conto della precisa volontà del legislatore di garantire, negli enti che redigono il POLA, la possibilità di accedervi almeno al 60 per cento dei lavoratori.

Negli enti dove invece il POLA non è adottato, tale percentuale si abbassa al 30 per cento.

Il POLA è quindi opzionale, tuttavia, è di tutta evidenza che afferendo a misure organizzative propedeutiche all'attivazione del lavoro agile, non può non rappresentarsi nel suo contenuto minimo anche negli enti che per scelta non lo redigono.

È in ogni caso nell'ambito di un atto organizzativo interno, in sede di regolamento e non già di programmazione organizzativa triennale, che deve essere definito il contenuto minimo dell'accordo individuale di cui all'art. 19 della legge 81/2017.

Ragion per cui diventa prioritario per gli enti rivedere gli atti organizzativi che disciplinano il lavoro agile al suo interno.

C'è tempo per farlo. Senza ombra di dubbio fino al 31 gennaio prossimo.

PROMO

Il nuovo sito di **informazione quotidiana**
curato da Publika

EL News

Si legge E-Elle-News.

È il nuovo sito di informazione, il nuovo punto di riferimento, il nuovo strumento a 360 gradi per gli enti locali.

EL News è un sito che vi darà le notizie più importanti e indispensabili per l'attività lavorativa in un ente locale.

Non dovrete cercare le notizie nel web perché su EL News potrete trovare tutte le novità e i commenti degli esperti di Publika sui vari argomenti.



Visita il sito elnews.publika.it
e richiedi l'abbonamento di **prova**

³⁰ http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_pola_9_dicembre.pdf

LA NUOVA COMPOSIZIONE DEL FONDO DEI DIRIGENTI

di Cristina Bortoletto

1. Premessa.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente dell'Area delle Funzioni locali³¹ per il triennio 2016-2018³², è stato sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

Il nuovo testo contrattuale prevede una parte comune e tre sezioni speciali dedicate alle tre categorie di destinatari: i dirigenti dell'ex Area II (regioni e autonomie locali), i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del SSN ed i segretari comunali e provinciali.

Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione contenuta nel testo del contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione e quindi, con gli stipendi del mese di gennaio 2021, ai dirigenti saranno corrisposti gli arretrati contrattuali e il nuovo tabellare a regime.

2. Incrementi tabellari.

Ai dirigenti saranno corrisposti i seguenti arretrati lordi dello stipendio tabellare (art. 54):

Decorrenza	Importo mensile	Importo annuo
1° gennaio 2016	€ 24,70	€ 321,10
1° gennaio 2017	€ 74,90	€ 973,70
1° gennaio 2018	€ 125,00	€ 1.625,00
1° gennaio 2019	€ 125,00	€ 1.625,00
1° gennaio 2020	€ 125,00	€ 1.625,00
	Totale arretrati	€ 6.169,80

Per effetto del conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale nello stipendio tabellare a decorrere dal mese di gennaio 2021, il nuovo stipendio dei dirigenti degli enti locali è rideterminato in 45.260,77 euro per 13 mensilità.

3. Incrementi della retribuzione di posizione.

Ai sensi dell'art. 57, comma 4, del CCNL l'importo annuo lordo della **retribuzione di posizione**, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1° gennaio 2018, è incrementato, con decorrenza

³¹ Ci si riferisce ai dirigenti di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13 luglio 2016: "L'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6, nonché, in relazione a quanto previsto dalla legge n. 7 agosto 2015, n. 124, i segretari comunali e provinciali."

³² Disponibile al link: <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/11281/CCNL%20Area%20Funzioni%20Locali.pdf>

dalla medesima data di 409,50 euro.

Con la mensilità di gennaio 2021 saranno corrisposti i seguenti importi lordi arretrati:

Decorrenza	Importo annuo
1° gennaio 2018	€ 409,50
1° gennaio 2019	€ 409,50
1° gennaio 2020	€ 409,50
Totale arretrati	€ 1.228,50

Alla copertura di tale incremento concorrono le risorse di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL, pari all'1,53% del monte salari³³ della dirigenza dell'anno 2015.

La retribuzione di posizione dei dirigenti degli enti locali, conseguente agli incrementi disposti dal contratto, assume ora un valore minimo di 11.942,67 euro e un valore massimo di 45.512,37 euro.

4. Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato³⁴.

Le risorse che compongono il nuovo fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, elencate all'art. 57, comma 2, che sarà così costituito a decorrere dal 2021, sono le seguenti³⁵:

- a) **unico importo annuale** nel quale confluiscono tutte le **risorse certe e stabili** - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-*bis*, comma 1 del d. lgs. 165/2001 - **destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020**, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020; in tale importo, quindi, confluisce anche il valore conseguente all'applicazione del citato art. 56, comma 1, corrispondente all'incremento dell'1,53% del monte salari 2015;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. 165/2001;
- c) importo corrispondente alle **retribuzioni individuali di anzianità** non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (in analogia con l'art. 67, comma 2, lett. c) e comma 3, lett. d) del CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018);
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- e) **risorse autonomamente stanziare dagli enti** per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in

³³ Come precisato dall'ARAN per individuare il monte salari riferito ad un anno specifico e relativamente ad una specifica categoria di personale (dirigenti, non dirigenti, segretari comunali e provinciali), si deve far riferimento ai dati quantitativi già contenuti nel conto annuale predisposto e inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze per il periodo annuale che interessa (orientamento All_95 <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-ii-regioni-ed-autonomie-locali/7097-area-ii-finanziamento-della-retribuzione-di-posizione-e-di-risultato/4861-aii95orientamentiapplicativi.html>).

³⁴ Vedasi in proposito Bortoletto Cristina, "Prime note sulla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dopo l'ipotesi di CCNL del 16 luglio 2020", *Personale News*, n. 17/2020, pp. 15-17.

³⁵ Dalla data di entrata in vigore del contratto del 17 dicembre 2020 sono disapplicate le seguenti previgenti disposizioni del CCNL 23 dicembre 1999:

- art. 26 (Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato);
- art. 27 come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006 ad esclusione dei commi 1 e 5 (Retribuzione di posizione);
- art. 28 (finanziamento della retribuzione di risultato).

base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Dette risorse sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; alla retribuzione di risultato dovrà essere destinato non meno del 15% delle stesse.

CONVEGNO GRATUITO

Convegno nazionale di Publika **Le novità contenute nella legge di bilancio 2021**

Venerdì 29 gennaio 2021, orario 09:30 – 12:00

Durante il webinar si alterneranno i docenti di Publika per sintetizzare le novità della legge di bilancio per ogni settore di riferimento

- Area Bilancio e Fiscalità, docenti: Marco Allegretti e Paolo Lucchini
- Area Tributi, docenti: Giuseppe Debenedetto e Pasquale Mirto
- Area Personale, docenti: Gianluca Bertagna e Consuelo Ziggjotto
- Area Anticorruzione, Trasparenza e Privacy, docente: Augusto Sacchi
- Area Contratti, docente: Enza Paglia
- Area Demografici, docente: Martino Conforti

Il convegno è in fase di organizzazione,
le iscrizioni saranno aperte nei **prossimi giorni**
Visita il sito www.publika.it/webinar per restare informato



Newsletter di Publika

Per restare sempre informato sulle iniziative di Publika (corsi di formazione, approfondimenti gratuiti, e nuovi prodotti) **conferma i tuoi dati** e le tematiche di tuo interesse compilando il modulo dal link sottostante.

[Clicca qui per iscriverti o confermare i tuoi dati](#)

MODELLO OPERATIVO

COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI - ANNO 2021

IL DIRIGENTE

Richiamata la determinazione n. __ del ____2020 con la quale è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti secondo le regole contenute nell'art. 26 del C.C.N.L. dell'Area II del 23 dicembre 1999 e s.m.i.;

Verificato che in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018 che prevede la disapplicazione delle seguenti disposizioni del CCNL del 23 dicembre 1999:

- art. 26 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato);
- art. 27 (retribuzione di posizione), come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006, ad esclusione dei commi 1 e 5;
- art. 28 (finanziamento della retribuzione di risultato).

Dato atto che ai sensi degli artt. 54 e 56 la retribuzione di posizione e le risorse del fondo vengono incrementate come di seguito specificato:

Riferimento al CCNL	Descrizione
54, comma 4	Incremento dell'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1° gennaio 2018, con decorrenza dalla medesima data di € 409,50
54, comma 5	Gli enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte al 1° gennaio 2018 tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4
56, commi 1 e 2	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (dirigenti) a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato

Preso atto che, secondo le nuove disposizioni del comma 1 dell'art. 57, dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del contratto nazionale 2016/2018 avvenuta in data 17 dicembre 2020, gli enti dovranno costituire annualmente il fondo da destinare alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio e che le risorse che compongono il nuovo fondo sono (comma 2):

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001;
- c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente

CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (in analogia con l'art. 67, comma 2, lett. c) e comma 3, lett. d) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018);

- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Vista la consistenza del fondo per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2020, pari ad € _____, che costituisce l'unico importo annuale di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 57 nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL del 17 dicembre 2020, certificato dall'organo di revisione in data _____;

Ritenuto quindi di costituire il fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2021 negli importi che seguono:

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
57, comma 2, lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ ____
57, comma 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	€ ____
57, comma 2, lettera c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ ____
57, comma 2, lettera c) (una tantum)	ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	€ ____
57, comma 2, lettera d)	le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	€ ____
57, comma 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ ____
57, 3 (una tantum)	Risorse anno 2020 non integralmente utilizzate	
Totale		€

Ricordato che ai sensi dell'art. 54, comma 6, del CCNL del 17 dicembre 2020 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in € 11.942,67 ed € 45.512,37;

Ricordato che:

- le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato e al risultato è destinato non meno del 15% delle risorse complessive e quindi per almeno € _____;
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2021 non sia possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementeranno le risorse destinate a retribuzione di risultato nel corrente anno;
- nel caso in cui l'integrale destinazione delle risorse dell'anno 2021 non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo (2022);

Dato atto che:

- al momento della sottoscrizione della contrattazione integrativa saranno impegnate le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili e che il fondo in parola va costituito dai singoli enti, con proprio atto unilaterale, in conformità alle disposizioni di legge e della contrattazione nazionale;
- il fondo ha natura di spesa vincolata e le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento hanno natura di entrate vincolate al finanziamento dello stesso;
- la copertura finanziaria degli importi iscritti nel Fondo è così assicurata: _____;

Verificato che tale costituzione del fondo è compatibile con il rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017;

Visti:

- l'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 che dispone: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. ...”*;
- la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016, relativa alla rilevazione del Conto annuale 2015, ha evidenziato che la circolare della Ragioneria generale dello Stato, n. 25/2015, recante *“Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)”*, raccomanda una certificazione della costituzione del fondo autonoma rispetto alla certificazione del contratto integrativo e ne chiede la relativa data all'interno della rilevazione;
- le successive circolari relative alla rilevazione del Conto annuale, che hanno confermato la richiesta;

Richiamato il paragrafo 5.2) del principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011 che prevede *“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”*;

Vista l'allegata relazione tecnico-finanziaria di cui alla circolare n. 25/2012 della Ragioneria generale dello Stato predisposta relativamente alla parte di costituzione del fondo;

Dato atto che con nota n. _____ di protocollo del _____ è stata trasmessa all'organo di revisione la suddetta relazione;

Acquisita la certificazione positiva della predetta relazione di costituzione del fondo da parte dell'organo di revisione, come da verbale n. ___ del _____, in atti al n. _____ di protocollo del _____;

Viste:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. ___ del _____, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2021-2023;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. ___ del _____, con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al documento unico di programmazione - DUP - 2021/2023;
- la deliberazione di Giunta comunale n. ___ del _____, con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per il triennio 2021-2023;

Visti:

- il d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, così come corretto ed integrato dal d.lgs. 126/2014;
- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 40, come modificato dal d.lgs. 150/2009;
- la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e, in particolare, l'art. 1, commi 557 e 557-ter;
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede che l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non sia superiore a quello dell'anno 2016;
- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il Regolamento di contabilità;

DETERMINA

1. Di costituire il fondo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2021, come da prospetto che segue, fatta salva comunque l'integrazione dello stesso alla luce di eventuali diverse determinazioni dell'Amministrazione in materia:

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
57, comma 2, lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ ____
57, comma 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	€ ____
57, comma 2, lettera c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ ____
57, comma 2, lettera c) (<i>una tantum</i>)	ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	€ ____
57, comma 2, lettera d)	le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	€ ____
57, comma 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ ____
57, 3 (<i>una tantum</i>)	Risorse anno 2020 non integralmente utilizzate	
Totale		€ ____

2. Di dare atto che tale costituzione del fondo rispetta l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 e le norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale;
3. Di dare atto che la spesa trova copertura nel bilancio di previsione 2021/2023, esercizio 2021 come segue: _____

PREVIDENZA E FISCO

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

PILLOLE DI FISCALITÀ DI INIZIO 2021

di Pierluigi Tessaro

1. Pubblicate sul sito dell'Agenzia delle Entrate le nuove bozze della CU 2021, 770, 730.

Il 23 dicembre 2020, l'Agenzia delle Entrate ha pubblicato sul proprio sito³⁶ le nuove bozze riferite ai modelli della CU 2021, del 770 e del 730³⁷.

Per quanto riguarda la CU, molte le novità introdotte.

Innanzitutto la data di invio, unificata al 16 marzo 2021, sia quelle ordinarie all'Agenzia delle Entrate, che quelle sintetiche a favore dei dipendenti.

Confermata, invece, al 31 ottobre 2021 la data di trasmissione delle CU contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili attraverso la dichiarazione dei redditi precompilata.

Fra le novità presenti nel nuovo documento, nei punti 13 e 14 il sostituto d'imposta dovrà indicare i giorni riferiti al primo semestre (massimo 181 giorni), collegato all'erogazione del bonus IRPEF (c.d. *Renzi*) e quelli del secondo semestre, riferiti, invece, al nuovo trattamento integrativo dei redditi (massimo 184 giorni), introdotto a partire dal 1° luglio 2020, a cui è stata dedicata un'apposita sezione (punti 400 e seguenti).

L'ulteriore detrazione, corrisposta a favore dei redditi superiori a 28.000 euro, fino a 40.000 euro, dovrà essere indicata al campo 368.

Il premio di 100 euro, di cui all'articolo 63 del d.l. 18/2020, erogato a favore dei dipendenti presenti fisicamente in servizio nel mese di marzo 2020, dovrà, invece, essere indicato al punto 476.

La destinazione del 2 per mille potrà essere fatta anche a favore delle associazioni culturali iscritte in un apposito elenco presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. Prorogata l'ulteriore detrazione fiscale anche per il 2021.

Con il decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 182³⁸, Il Governo ha prorogato per il 2021 l'ulteriore detrazione fiscale a favore dei lavoratori dipendenti e di taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente possessori di un reddito annuo lordo compreso fra 28.000 euro e 40.000 euro.

³⁶ <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/strumenti/modelli/modelli-in-bozza>

³⁷ Il comunicato stampa: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/cs-del-23-dicembre-2020-bozze-modelli-dichiarativi>

³⁸ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-12-31:182!vig=>

Nel decreto viene specificato che, in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione verrà attribuita per le prestazioni rese a partire dal 1° gennaio 2021, con raddoppio degli importi, che altrimenti sarebbero rimasti ancorati ai valori riferiti al secondo semestre 2020.

Nello stesso decreto vengono, inoltre, indicate, le modalità di erogazione, cioè:

- 960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 35.000 euro;
- 960 euro, se il reddito complessivo è superiore ad 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetterà per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

Gli importi erogati saranno soggetti al conguaglio analogamente all'IRPEF ed alle detrazioni fiscali, ma non concorreranno alla formazione del reddito e non aumenteranno nessun imponibile, né previdenziale né fiscale.

Continua la formazione **on line** di Publika

Webinar

Publika propone un corso di 6 ore articolato in tre webinar in diretta oppure in un solo appuntamento con un webinar di 2 ore.

Personale 2021

Limiti, regole, opportunità

Docente: Gianluca Bertagna

Opzione A

Programma approfondito in 3 webinar (6 ore totali)

- lunedì 18/01/2021
- martedì 19/01/2021
- venerdì 22/01/2021

Orario: 9:30 – 11:30

Opzione B

Programma riassuntivo in unico webinar di 2 ore

- martedì 26/01/2021

Orario: 9:30 – 11:30

Per informazioni e iscrizioni visita il sito di Publika www.publika.it/webinar

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.

SONO POSSIBILI LE ASSUNZIONI IN ESERCIZIO PROVVISORIO DI BILANCIO?

di Davide d'Alfonso

DOMANDA

Un ente locale può effettuare assunzioni in esercizio provvisorio?

RISPOSTA

Per dare risposta al quesito, prima di ricostruire il panorama interpretativo esistente, evidenziamo che il d.l. 183/2020³⁹, c.d. "milleproroghe", nel presentare alcune novità di interesse per gli enti locali, all'articolo 1, comma 9, prevede che gli enti locali autorizzati dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL)⁴⁰, ex artt. 243, commi 1 e 7, e 243-bis, comma 8, lett. d), del TUEL, ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020 e impossibilitati a concludere le procedure di reclutamento correlate entro il 31 dicembre 2020 a causa delle disposizioni di cui al d.p.c.m. 3 novembre 2020⁴¹, **possono effettuare le predette assunzioni entro il 30 giugno 2021 "anche se in esercizio o gestione provvisoria, in deroga all'art. 163 del Tuel, e nelle more dell'adozione del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023"**.

La previsione, oltre a essere di sicuro impatto per le amministrazioni direttamente interessate, assume per tutti rilievo confermativo della sussistenza di un sostanziale e generale impedimento ad assumere a tempo indeterminato in costanza di esercizio provvisorio. La deroga espressa dal legislatore alle disposizioni di cui all'articolo 163 del TUEL, nel precisare che le assunzioni possono essere effettuate da quegli enti e in quel caso specifico anche se il bilancio previsionale non è ancora stato approvato, avvalorava le considerazioni espresse, piuttosto di recente, dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Campania con deliberazione 28/2020/PAR⁴², richiamate poi dalla sezione regionale di controllo per la Puglia con deliberazione 37/2020/PAR⁴³.

In quella sede la Corte aveva rammentato che il TUEL non consente agli enti di assumere impegni in esercizio provvisorio **se non secondo il principio del frazionamento in dodicesimi della spesa rispetto allo stanziamento previsto nel pluriennale vigente**. Tutto ciò con alcune eccezioni, elencate al comma 5. La deliberazione, va detto, **non aveva escluso l'ipotesi**, ma aveva

³⁹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020-12-31:183/vig=>

⁴⁰ <https://dait.interno.gov.it/territorio-e-autonomie-locali/commissione-stabilita-finanziaria>

⁴¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/11/04/20A06109/sg>

⁴² <https://banchedati.corteconti.it/documentDetail/SRCCAM/28/2020/PAR>

⁴³ <https://banchedati.corteconti.it/documentDetail/SRCPUG/37/2020/PAR>

analizzato la **non corrispondenza della spesa per lavoro subordinato ai criteri riferibili alle spese *derogatorie* al principio del frazionamento.**

Partendo da quella puntuale considerazione, gli impegni derivanti dalle assunzioni a tempo indeterminato sembravano essere *nei fatti* incompatibili con il rispetto dei dodicesimi, a meno di casi del tutto particolari.

In questo quadro, che portava a suggerire prudenzialmente di attendere l'approvazione del bilancio di previsione prima di procedere alle assunzioni, s'innesta la norma di cui in apertura, che sembra decisamente confermare la lettura che vuole che il previsionale sia approvato prima dell'effettuazione delle assunzioni.

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 *Monica Catellani*

ACCESSO

Svolgimento concorsi – profili di illegittimità

Il Consiglio di Stato, sezione II, con la sentenza 17 novembre 2020, n. 86, rammenta i seguenti aspetti procedurali, la cui violazione determina illegittimità:

- nei concorsi per titoli ed esami, la valutazione dei titoli deve essere effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati (mai in momento diverso; nel caso esaminato la valutazione era stata effettuata prima della prova scritta) e la conseguente comunicazione deve essere inviata ai candidati prima dell'effettuazione della prova orale; trattandosi di adempimenti procedurali finalizzati alla tutela di inderogabili esigenze di trasparenza ed imparzialità (separate fasi valutative, che non possono subire alcun tipo di commistione) la loro mancata osservanza non può perdere la valenza invalidante per effetto della predeterminazione *ex ante* dei criteri di valutazione dei titoli stessi;
- l'utilizzo, per la redazione degli elaborati, di carta portante il timbro dell'ufficio e la firma di un (almeno) componente della commissione esaminatrice è disposizione posta a tutela dell'anonimato; pertanto, è illegittima la fornitura estemporanea di modulistica prestampata priva dei descritti suggelli a conferma della identità e carenza di potenziali segni di riconoscimento ed a nulla rileva il fatto che la stessa sia stata fornita a tutti i candidati, che la maggior parte vi abbia fatto ricorso e che il suo utilizzo fosse indicato come facoltativo. Anzi, è onere del candidato, pena la nullità del proprio elaborato, far presente alla commissione l'aver ricevuto fogli non debitamente timbrati e firmati; da ultimo, l'eventuale apposizione di timbro e firma dopo lo svolgimento della prova è stato considerato dai giudici di legittimità (Corte di Cassazione, sezione I, sentenza 10 settembre 2013, n. 20687) un anomalo prolungamento di fatto delle operazioni concorsuali che potrebbero favorire alcuni candidati rispetto ad altri, con ripercussioni sul principio di segretezza della prova d'esame.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE E RAPPORTO DI LAVORO

Progressioni economiche – personale proveniente da processi di mobilità

Con l'orientamento CFL123, pubblicato il 7 gennaio 2021, l'ARAN ritiene che:

- *“solo ciascun ente possa stimare se, ai fini della valutazione della performance individuale del triennio che precede la data di attivazione dell'istituto, nella declinazione dei criteri attinenti all'esperienza dei dipendenti interessati nell'ambito*

- professionale di riferimento, possa essere considerata, per i dipendenti provenienti da una procedura di mobilità, anche l'esperienza maturata presso l'amministrazione di provenienza";*
- ai fini, invece, della maturazione del requisito dei 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento, *"relativamente alle fattispecie di mobilità del personale, ribadisce il proprio orientamento per il quale debba tenersi conto anche del periodo di permanenza maturato dal dipendente nella posizione economica acquisita presso l'ente di provenienza".*

Progressioni economiche – decorrenza rispetto alla stipula del contratto decentrato integrativo

Con l'orientamento CFL124, pubblicato il 7 gennaio 2021, riguardo alla possibilità (o meno) di dare decorrenza alle progressioni economiche dal 1° gennaio 2019, in forza di pre-intesa di contratto decentrato integrativo sottoscritta nel 2019, ma in via definitiva nel 2020 e con garanzia di copertura finanziaria nel 2019, l'ARAN conclude il proprio avviso in senso negativo, in quanto, in coerenza con il procedimento giuridico di stipula contrattuale, il momento genetico e quindi il valore giuridico del contratto decentrato si rinviene solo a seguito della sua sottoscrizione definitiva.

Progressioni economiche – valutazione della *performance* individuale

L'ARAN, con l'orientamento CFL125, pubblicato il 7 gennaio 2021, ritiene che nel procedimento di attribuzione delle progressioni orizzontali, la valutazione della *performance* individuale del triennio precedente possa riguardare anche inquadramenti in categorie differenti, oviamente ferma restando la maturazione del requisito dei 24 mesi di cui all'art.16, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018.

Nel caso posto all'esame dell'Agenda si ipotizza: un anno in categoria C e due anni in categoria D (in procedura finalizzata alla progressione economica della categoria D).

PREVIDENZA

Massimale contributivo – controlli in Uniemens

L'INPS predispose il messaggio n. 5062 del 31 dicembre 2020 (corredato di un allegato) ad oggetto *"Controlli sulla corretta esposizione in UNIEMENS dell'imponibile eccedente il massimale"*.

Esonero contributivo – esposizione dei dati nella lista PosPA

L'INPS ha predisposto il messaggio n. 30 del 5 gennaio 2021, ad oggetto *"Articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante 'Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia' (G.U. n. 203 del 14 agosto 2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica. Istruzioni contabili"*.

RAPPORTO DI LAVORO

Smart working nel periodo emergenziale – proroga

Nella Gazzetta ufficiale, serie generale, n. 323 del 31 dicembre 2020, è stato pubblicato il decreto 23 dicembre 2020, ad oggetto: *"Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale»"*.

Da precisare che con il successivo d.l. 183/2020 (c.d. “mille proroghe”) il medesimo termine è stato ulteriormente prorogato al 31 marzo 2021, come previsto dall’art. 19 e Allegato 1 al decreto (punto 32 – richiamo all’art. 263, comma 1, del d.l. 34/2020, convertito in legge 77/2020).

Scavalco di eccedenza – enti che possono farvi ricorso

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l’Umbria, con la deliberazione n. 129/2020/PAR del 23 dicembre 2020, analizza il rapporto esistente tra la fattispecie contemplata dall’art. 1, comma 124, della legge 145/2018 (utilizzo, a tempo parziale, di lavoratori di altri enti – scavalco condiviso) e quella di cui all’art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (nota come “scavalco di eccedenza”), al fine di comprendere se, ora, anche gli enti con popolazione superiore ai 5.000 abitanti e le province abbiano facoltà di utilizzare lo scavalco di eccedenza nonché l’impatto della conseguente spesa sui limiti normativi vigenti.

La sezione, a conclusione della propria disamina, perviene alle seguenti conclusioni:

“... non è possibile ai Comuni che non hanno una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti di altre Amministrazioni locali oltre l’ambito delle 36 ore settimanali, che concretizza l’ipotesi del c.d. scavalco d’eccedenza ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

È invece consentito a tutti gli Enti locali, ai sensi dell’art. 1, comma 124 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, utilizzare personale assegnato ad altri Enti per periodi predeterminati e per una parte delle 36 ore settimanali – che costituiscono il tempo di lavoro d’obbligo – mediante convenzione volta a definire, tra l’altro, la ripartizione degli oneri finanziari (c.d. scavalco condiviso). In tale ultima circostanza non si applica il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, purché in assenza di oneri aggiuntivi per la spesa complessiva del personale delle due Amministrazioni interessate. Ciò comporta il fatto che ‘la minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni’ (deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG in relazione al citato art.1, comma 557).

Inoltre, riprendendo anche qui quanto affermato dalla Sezione delle Autonomie per l’art. 1, comma 557, ‘le spese sostenute pro quota dall’Ente di destinazione per la prestazione lavorativa [ai sensi dell’art. 1, comma 124 della L. n. 145/2018] saranno da computarsi, in ogni caso, nella spesa per il personale ai sensi dell’art. 1, commi 557 o 562, della legge n. 296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni’.

Rilevazione delle deleghe sindacali e procedure elettorali RSU – rinvii

Con comunicato del 5 gennaio 2021, l’ARAN fa presente che:

- la rilevazione al 31 dicembre 2020 delle deleghe per le ritenute del contributo sarà effettuata alla data del 31 dicembre 2021;
- è prorogato il mandato delle RSU, in attesa che si registrino le condizioni per la tenuta delle elezioni per il loro rinnovo, che dovrà avvenire entro il termine stabilito del 15 aprile 2022.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Ulteriori detrazioni fiscali – modifiche importi ed estensione periodo di spettanza

Sulla Gazzetta ufficiale, serie generale, n. 323 del 31 dicembre 2020 è stato pubblicato il decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 182, recante “*Modifiche urgenti all’articolo 1, comma 8, della legge 30 dicembre 2020, n. 178*”.

Vengono modificati gli importi ed il periodo di spettanza, esteso anche al 2021, delle ulteriori detrazioni fiscali già previste dal d.l. 3/2020, convertito in legge 21/2020.

Con il comunicato stampa n. 87 del 30 dicembre 2020, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, evidenzia che: *“Il testo prevede al raddoppio, su base annua, degli importi previsti per la detrazione spettante ai titolari di redditi da lavoro dipendente e assimilato, di ammontare compreso tra i 28.000 e i 40.000 euro annui, introdotta per il secondo semestre del 2020 dall’articolo 2 del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3. La modifica si è resa necessaria al fine di precisare che l’importo della detrazione rimarrà invariato anche nel 2021, correggendo un errore meramente tecnico, in maniera conforme alla volontà espressa dal Parlamento nel corso dell’esame della legge di bilancio”.*

Calcolo premi assicurativi INAIL – circolare

L’INAIL emana la circolare n. 47 del 28 dicembre 2020, corredata di un allegato, avente ad oggetto *“Rivalutazione del minimale e del massimale di rendita con decorrenza dal 1° luglio 2020 – Limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi”.*

Autoliquidazione INAIL 2020/2021 – istruzioni operative

Con la nota n. 15530 del 31 dicembre 2020, l’INAIL ha fornito le indicazioni operative per l’autoliquidazione 2020/2021.

Incentivi funzioni tecniche – ipotesi di spettanza e profili intertemporali

La Corte dei Conti, sezione regionale Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 120/2020/PAR del 9 dicembre 2020 risponde ad una pluralità di quesiti sottoposti dal Comune di Bentivoglio inerenti la spettanza degli incentivi previsti dall’art. 113 del d.lgs. 50/2016 in caso di appalto di servizio concluso mediante adesione a convenzione quadro stipulata da un soggetto aggregatore, con riguardo anche alla data di pubblicazione del bando (disciplina applicabile *ratione temporis*).

La sezione è interpellata poi in merito alla riconoscibilità degli incentivi *de quo* nell’ipotesi di contratti attivi (locazione commerciale).

A seguito di ampia disamina normativa, i giudici contabili enunciano i seguenti principi:

- *“gli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall’art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 possono essere riconosciuti al personale dipendente dell’Amministrazione che abbia svolto funzioni tecniche nella fase di esecuzione di un appalto di servizi concluso mediante adesione a convenzione quadro stipulata da un soggetto aggregatore, laddove sia stato nominato il direttore dell’esecuzione e purché ricorra quella particolare complessità che deve caratterizzare l’attività incentivabile, la cui occorrenza in concreto va verificata dall’Amministrazione”;*
- *“le funzioni tecniche svolte nella fase di esecuzione di un appalto di servizi, concluso mediante adesione a convenzione quadro stipulata da un soggetto aggregatore, non sono incentivabili qualora la pubblicazione del bando di gara da parte del soggetto aggregatore sia avvenuta antecedentemente all’entrata in vigore del d.lgs. n. 50/2016”.*

Inoltre, la sezione si esprime favorevolmente per la spettanza degli incentivi in favore del personale che ha svolto funzioni di direzione dell’esecuzione per contratti attivi (locazione commerciale), di importo superiore ad Euro 500.000,00 ed in presenza di nomina del direttore dell’esecuzione, quale soggetto autonomo e diverso dal RUP.

VARIE

Legge di bilancio 2021 – pubblicazione in Gazzetta ufficiale

Sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 322 del 30 dicembre 2020 (supplemento ordinario n. 46/L), è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l’esercizio finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”.*

Legge di bilancio 2021 – sintesi ANCI

ANCI ha predisposto, durante il corso di approvazione parlamentare, una prima nota di sintesi dei contenuti della legge di bilancio 2021.

Le disposizioni in materia di personale riguardano:

- possibilità di assunzioni a tempo determinato e per l'anno 2021 di personale destinato alla cura dei procedimenti relativi all'*eco-bonus*;
- possibilità di assunzioni per l'anno 2021 di lavoratori impiegati in servizi di pubblica utilità nonché proroga al 31 marzo 2021 della facoltà di stabilizzazione degli stessi oltre che dei lavoratori socialmente utili;
- nell'ambito del programma di potenziamento dei servizi sociali, previsti contributi per assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali;
- possibilità di reimpiego, nel 2021, in istituti di *welfare* integrativo e/o per trattamenti economici legati alla *performance*, di somme non utilizzate nel 2020 destinate a remunerare lavoro straordinario e/o buoni pasto non erogati, in ragione dell'emergenza sanitaria dovuta al *COVID-19*;
- stabilizzazioni del personale assunto dagli enti colpiti da eventi sismici;
- per l'anno 2021, non incidenza della spesa di personale di polizia locale a tempo determinato, eccedente quella sostenuta nel 2019, nel limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010.

Decreto-legge mille proroghe – testo definitivo in Gazzetta ufficiale

Sulla Gazzetta ufficiale, serie generale, n. 323 del 31 dicembre 2020 è stato pubblicato il decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183, recante *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea”*.

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.

IL MILLEPROROGHE E LA CIALTRONERIA

di Augusto Sacchi

*Si sì, io sono un cialtrone ripugnante, non faccio mai niente!
Mi sono fatto la spia da solo...*

Paolo Villaggio, dal film Fracchia la belva umana

Se c'è una immagine emblematica della cialtroneria che regna incontrastata nel nostro amato paese, questa è il *decreto milleproroghe*. Un mostro giuridico che non ha equali in Europa, sul quale più nessuno si meraviglia, tanta è pervasiva la prassi che lo accompagna.

L'usura della realtà, ci porta a considerare che sia un provvedimento normale, anzi, in molti casi auspicato e liberatorio. Per i *colletti bianchi* (che espressione meravigliosa!) che applicano il principio dell'aritmetica anarchica, dove due più due fa quello che vuole, il milleproroghe svolge una funzione catartica, innalzando il *Furbo* che non fa nulla, a modello, rispetto allo *Scrupoloso* che riterrebbe giusto e sacrosanto rispettare le scadenze imposte da norme di legge.

Puntuale come un virologo in ogni *talk* televisivo, tutti gli anni, negli ultimi giorni di dicembre, il Governo approva questo *simpatico* provvedimento in cui si rinvia tutto il rinviabile. Per gli addetti ai lavori, il milleproroghe è l'ancora di rifugio dal non fatto. È la ciambella di salvataggio dell'inerzia.

Invece che mostrarci il volto feroce del padre incazzato che chiede conto al figlio discolo del perché non ha rispettato le scadenze, lo Stato si mette una mano nel cuore e ci sussurra benevolo *"dai, non affannarti, non è mai troppo tardi"*.

Quest'anno, poi, con lo *smart working* rafforzato e le persone a lavorare (!) da casa, occorreva essere ancora più compassionevoli, confermando quella tendenza, strisciante e subdola, quanto pericolosa – valida solo per il settore pubblico – in cui si è sempre retribuiti e tutelati a prescindere dalla prestazione resa.

Quest'anno, il decreto *"tranquilli, abbiamo scherzato"* reca il numero 183 ed è stato approvato il 31 dicembre 2020 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del medesimo giorno, al numero 323, per entrare in vigore il 1° gennaio del corrente anno.

Le proroghe, dopo attento conteggio, non sono mille, ma 139, suddivise in ventitre articoli, a cui si aggiungono ulteriori 32 proroghe, previste nell'allegato 1, del decreto-legge, tutte collegate a scadenze connesse alla pandemia da *COVID-19*. Tutto sommato si arriva a 172 proroghe, sperabilmente incrementabili con la legge di conversione.

Per quanto riguarda le molteplici attività degli enti locali, alcune proroghe appena varate, ci interessano da vicino e spaziano dalle progettazioni, alle stabilizzazioni degli LPU e LSU (*ancora??? Sì, ancora*). Dall'adeguamento dei contratti con i soggetti incaricati alla riscossione delle entrate, alle disposizioni in materia di edilizia scolastica.

Per mero interesse personale, in qualità di discepolo di *Onan (Genesi, 38-9)*, ogni anno, una delle prime cose che vado a controllare è se c'è traccia della proroga per le gestioni associate obbligatorie delle funzioni fondamentali dei comuni con meno di 5.000 abitanti (3.000, qualora si tratti di comuni appartenenti o appartenuti a comunità montane).

La ricerca, anche quest'anno, come sempre dal 2011, è stata fruttuosa. La proroga esiste ed è contenuta nell'articolo 2, comma 3, del decreto. Lo scorso anno, quegli *zuzzurelloni* del Ministero dell'Interno se l'erano scordata, per cui corsero ai ripari facendo inserire, nella legge di conversione del d.l. 162/2019 – la legge 28 febbraio 2020, n. 8 - l'articolo 18-*bis*, che non parlava di proroga, ma di differimento.

L'obbligo di gestire in forma associata le funzioni fondamentali dei piccoli comuni, risalente ad una norma del maggio 2010 (c'erano Berlusconi, Tremonti e Calderoli, tanto per dire), dopo dieci anni di proroghe o differimenti (fate voi a gradimento), è diventata ormai una barzelletta da raccontare al tavolo dei commensali - quando c'era il tavolo e c'erano i commensali - ma solamente dopo quella su *Pierino*, quella sui *Carabinieri* e quella del *Francesco, Tedesco e Italiano*. Quando, cioè, il tasso alcolemico ha superato la virtuosa soglia di 1,5 grammo/litro e la *erre* e la *ti* si arrotolano per conto loro.

Tra l'altro, anche se pochi se lo ricordano, l'obbligo, in realtà, ancora esisterebbe per tre funzioni fondamentali, tra le undici definite nell'articolo 14, comma 27, del decreto-legge 78/2010, ma siccome nessuno ci chiede nulla, noi nulla diciamo e facciamo, confidando nell'immane proroga che, peraltro, riguarda ogni anno.

Cialtrone - parola dall'etimologia incerta, che deriva, forse, dal verbo "*ciarlare*" - secondo la definizione che ne dà il vocabolario, è una "*Persona volgare e spregevole, priva di serietà e di correttezza nei rapporti umani o che manca di parola negli affari*".

Mi sembra che siamo perfettamente sul *pezzo* e che il concetto di fondo sull'essere un paese di cialtroni sia cristallino. Non occorre, dunque, tediarsi oltre sulla fantasmagoria dei colori delle regioni italiane, sulla problematica riapertura delle scuole superiori in presenza o sui numeri dei morti che non tornano.

L'anno è appena iniziato e promette già bene!



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 Paini

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.

Paola Aldigeri, responsabile di ente locale.

Consuelo Ziggjotto, esperta di personale degli enti locali.

Tatiana Chiolero, responsabile di ente locale.

Monica Catellani, già responsabile di ente locale

Gianluca Bertagna. Docente in corsi di formazione. Autore di pubblicazioni. Componente di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane.

Mario Ferrari, dirigente di ente locale.

Augusto Sacchi, Responsabile di settore di ente locale.

Roberto Maria Carbonara, Segretario comunale.

Salvatore Cicala, Responsabile di ente locale.

Davide d'Alfonso, esperto di personale degli enti locali.

Lorenzo Marinoni, Responsabile di settore di ente locale.

Giulio Sacchi, Responsabile di settore di ente locale.

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

Sempre con noi: Andrea Bonato

Editore e proprietario: Publika S.r.l.

Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana MN

Tel. 0376/1586860 - Fax 0376/1760102

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

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

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 220,00 € 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.