Personale News • ISSN 2465-2431 • ANNO 6 • numero 23 • 20 dicembre

Personale NEWS

DALLE INTERPRETAZIONI ALLE SOLUZIONI

NUMERO 23

LEGGE DI BILANCIO 2017

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

DAL FONDO 2016 AL FONDO 2017

Le nostre considerazioni di sintesi per la chiusura del trattamento accessorio dell'anno 2016 in vista del nuovo anno. Esempi operativi.

TRASPARENZA E VALUTAZIONE

Quali sono gli effetti dell'applicazione delle regole sulla trasparenza sulle valutazione dei dirigenti e dei responsabili. Il rapporto tra trasparenza e performance.

CONGEDO PER FORMAZIONE

Il nostro Focus sulla sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione.

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale
di Gianluca Bertagna

publika

www.publika.it

COUPON ABBONAMENTO 2017

Modulo d'ordine abbonamenti da inviare via email via e-mail a **abbonamenti@publika.it** oppure via fax allo **0376 1760102**

Personale News

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

☐ **Rivista Personale News** ..... **200,00 € IVA INCLUSA** (192,31 € + iva 4%)
Abbonamento 2017 rivista quindicinale Personale News 24 numeri

☐ **Rivista Personale News + Newsletter email aggiornamenti quotidiani** ..... **300,00 € IVA INCLUSA** (288,46 € + iva 4%)
Abbonamento 2017 rivista quindicinale Personale News 24 numeri
Abbonamento 2017 newsletter email aggiornamenti quotidiani in formato integrale

☐ **Rivista Personale News + Servizio 2 quesiti** ..... **280,00 € IVA INCLUSA** (192,31 € + iva 4% e 65,57 € + iva 22%)
Abbonamento 2017 rivista quindicinale Personale News 24 numeri
Possibilità di porre allo staff di Personale News 2 quesiti (entro il 31/12/2017)

☐ **Pacchetto completo Personale News** ..... **350,00 € IVA INCLUSA** (278,85 € + iva 4% e 49,18 € + iva 22%)
Rivista Personale News + Newsletter email aggiornamenti quotidiani + 2 quesiti
Pacchetto scontato Rivista + Newsletter + 2 quesiti a 350 € invece di 380 €

Tributi News

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

☐ **Rivista Tributi News** ..... **200,00 € IVA INCLUSA** (192,31 € + iva 4%)
Abbonamento 2017 rivista quindicinale Tributi News 24 numeri

☐ **Rivista Tributi News + Servizio 2 quesiti** ..... **280,00 € IVA INCLUSA** (192,31 € + iva 4% e 65,57 € + iva 22%)
Abbonamento 2017 rivista quindicinale Tributi News 24 numeri
Possibilità di porre allo staff di Tributi News 2 quesiti (entro il 31/12/2017)

Modulo abbonamenti per Enti P.A.

(compilare in stampatello)

Ente | Codice Univoco Ufficio
Indirizzo | CAP
Città | Provincia
Cod. Fisc. | Situazione cliente: ☐ Nuovo abbonato ☐ Già abbonato
E-mail destinatario rivista PERSONALE NEWS TRIBUTI NEWS
Data fatturazione ☐ DIC 2016 ☐ GEN 2017
In assenza di indicazioni il servizio sarà fatturato a gennaio 2017
Codice CIG / Determinazione ...

Durata e condizioni abbonamenti
Tutti gli abbonamenti alla riviste, le newsletter email aggiornamenti quotidiani ed i servizi di risposta quesiti hanno scadenza 31/12/2017.
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, ...).

Formato e modalità invio rivista
Personale News e Tributi News sono riviste in formato esclusivamente digitale. La distribuzione avviene con periodicità quindicinale tramite posta elettronica (file PDF).

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.

Sconto 15% per abbonamenti cumulativi
In caso di abbonamento a entrambe le riviste sarà applicato lo sconto del 15% sul totale degli abbonamenti.
Lo **sconto è applicabile** solo in caso di adesione ad entrambi gli abbonamenti tramite un **unico ordine**.
☐ Ho richiesto l'abbonamento ad entrambe le riviste e richiedo quindi l'applicazione dello sconto del 15%

Copyright e responsabilità
I contenuti diffusi con la rivista o le newsletter email sono destinati solo agli abbonati al servizio (C). È vietata la copia, la diffusione o la riproduzione, anche parziale, dei testi di rivista, newsletter o risposte quesiti senza autorizzazione scritta di Publika Srl (vedi norme vigenti).
Publika 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.

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.

DURC e conto corrente dedicato
È possibile scaricare un modello di autocertificazione DURC e comunicazione conto corrente dedicato al seguente indirizzo: http://www.publika.it/moduli/

IVA e Split Payment
Gli importi indicati in grassetto COMPRENDONO GIÀ L'IVA (IVA 4% per riviste/newsletter e IVA 22% per servizio quesiti).
Ai sensi della L. 190/2014 gli enti della P.A. verseranno a Publika solo l'importo imponibile e l'IVA direttamente all'erario.

Informativa Privacy
Ai sensi del D.Lgs. 196/2003, desideriamo informare che i dati del cliente sono gestiti nel rispetto della normativa vigente presso la sede operativa Publika Srl, Via Parigi 38, Porto Mantovano MN. Titolare del trattamento dei dati è Publika Srl, sede legale, via Pascoli 3, Volta Mantovana MN. Il cliente potrà rivolgersi a Publika per far valere tutti diritti previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 (che si intende integralmente richiamato) ed in particolare per cancellazione, rettifica o verifica dei dati. Per non ricevere ulteriori informative barrare la seguente casella [_] Richiesta cancellazione.
Le richieste vanno inviate a privacy@publika.it.

Timbro e firma del responsabile

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

Luogo e data

Timbro e firma

SOMMARIO

Editoriale 4
Il personale nella legge di bilancio 2017 7
Il congedo non retribuito per la formazione 13
Due parole sul trattamento accessorio del 2017 22
Trasparenza, *performance,* responsabilità 26
Il riscatto del servizio militare 32
I bandi per le assunzioni *ex* art. 110 del TUEL 33
News e commenti 35
- Amministratori e organi 35
- Assenze 38
- Capacità assunzionale 38
- Contrattazione 41
- Incarichi e incompatibilità 42
- Previdenza 43
- Procedimento disciplinare 44
- Segretari, dirigenti e PO 45
- Spese di personale 49
- Trasparenza, anticorruzione, privacy 53
- Trattamento economico 53
- Varie 55

Quando il popolo parla... 57
La richiesta del congedo per formazione 59

NUMERO
23

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Buon fine anno a tutti.
Eccoci all'ultimo numero di *Personale News* del 2016.

Ancora una volta è stato un anno intenso, con molte novità normative ed intepretative in materia di personale degli enti locali. Come consuetudine, abbiamo provato ad essere sempre "sul pezzo", con i nostri commenti e con le nostre proposte dal taglio pratico e operativo. Anche per il prossimo anno ci prendiamo l'impegno a proseguire con approfondimenti e articoli che provano a individuare soluzioni al lavoro quotidiano, sempre più caotico e affannoso.

I nuovi vincoli al salario accessorio, le nuove regole di *turn-over* stabilite prima dalla legge di stabilità del 2016 e poi dal d.l. 113/2016, la chiusura della ricollocazione dei dipendenti in soprannumero delle province e delle città metropolitane, i diritti di rogito ai segretari comunali, la riforma della dirigenza, le norme sui "furbetti del cartellino", l'anticorruzione e la trasparenza, la revisione delle limitazioni sull'art. 110 del TUEL e gli effetti sul lavoro flessibile, le novità previdenziali... sono stati solo alcuni degli argomenti che hanno trovato spazio nella nostra rivista.
Un anno ancora difficile per la dinamica occupazionale: poche assunzioni, alcune al *foto-finish*. Ma guardiamo avanti: il 2017, per ora, sembra un anno "buono" per poter assumere, per riavviare le procedure di mobilità, per giungere ad incrementare la nostra forza lavoro che, da troppo tempo, è bloccata per vari motivi.
Certo, la capacità assunzionale è rimasta pressochè al palo con quel generico 25%, ma si possono usare i resti. E non è poco.

Con il commento di Mario Ferrari che trovate subito dopo questo *Editoriale*, anticipiamo già le novità della legge di bilancio per il 2017 in materia di personale. Torneremo sui vari argomenti, come su quelli relativi al salario accessorio, per il quale, nel frattempo, ho buttato giù qualche riflessione di fine anno.

Ringrazio, ancora una volta e con una forte stretta di mano, la preziosa e capace squadra di *Personale News*, la cosiddetta *Redazione*. Senza ognuno di loro non riusciremmo a consegnare ogni due settimane la rivista.
Ringrazio i collaboratori occasionali che contribuiscono con qualche articolo: è aria frizzante e stimolante.
Ringrazio gli abbonati, che ci danno la possibilità di andare avanti con serenità.
E ringrazio tutti i lettori (anche quelli non abbonati che leggono la rivista di straforo!): la nostra vera forza critica e propositiva.

Buon Natale a tutti: che siano giorni di riposo e di serenità.
E tantissimi auguri per un 2017 ricco di belle sorprese.
A nome mio e di tutta la Redazione.

Gianluca Bertagna

NOVITÀ!

Nuovo servizio di Publika

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E TUTORING ONLINE IN MATERIA DI **TRASPARENZA**

COSA ACCADE DOPO IL D.LGS. 97/2016

Attività formativa di Livello Specifico indirizzato a:

- Responsabili Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT):
- Dirigenti e Funzionari apicali, coinvolti nell'attività di implementazione della pubblicazione di atti, documenti e informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

Premessa

Con l'emanazione della normativa sul FOIA (d.lgs. n. 97/2016) molte novità dovranno essere previste in materia di trasparenza negli enti locali, sia per quelli con meno di 15.000 abitanti, sia per i comuni e le unioni più grandi.

Publika srl, su richiesta di alcuni enti, ha predisposto un programma formativo a distanza, che persegue le seguenti FINALITÀ E OBIETTIVI:
L'attività formativa è organizzata con un approccio pratico, concreto ed operativo e si prefigge l'obiettivo di fornire tutti gli strumenti di approfondimento e supporto formativo al RPCT e Dirigenti/Posizioni organizzative, addetti alla trasparenza, alla luce delle rilevanti novità intervenute di recente con l'approvazione del d.lgs. 97/2016 e il Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Disponibile in MePA
L'attività formativa è acquistabile anche tramite Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MePA).
Codice prodotto: pk-tutor-trasp

Modalità di svolgimento

L'attività formativa si svolge in modalità telematiche, con invio della documentazione formativa presso la sede dell'ente a cui seguiranno degli approfondimenti online con collegamento tramite assistenza telefonica e posta elettronica. L'attività formativa non si esaurisce con un primo approfondimento sulla documentazione inviata, ma verrà fornita un'assistenza particolare e personalizzata nei 30 giorni successivi, per la corretta e concreta applicazione di quanto appreso durante il corso, soprattutto per ciò che concerne la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE alla luce di quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013. I partecipanti, potranno inviare quesiti sui temi affrontati, ai quali sarà data risposta scritta o tramite conferenza online a discrezione del Docente.

Attestati di partecipazione

Publika trasmetterà almeno tre giorni prima del corso apposito registro firme sui quali dovranno essere riportati (o saranno riportati se comunicati) i nominativi dei partecipanti. A ricezione del suddetto registro completo di firme (anche per email) Publika emetterà i relativi attestati di partecipazione in base alle effettive presenze.

Programma del corso on line:

1. Tutte le novità in materia di trasparenza: commento al **d.lgs. 97/2016**;
2. Il **FOIA: cos'è e come funziona**. Le misure organizzative da adottare prima del 23 dicembre 2016;
3. **La pubblicazione nelle banche dati** (art. 9-*bis*, d.lgs. 33/2013): cosa occorre materialmente prevedere;
4. **Il sito internet "*I soldi pubblici*":** obblighi di trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche;
5. **La tempistica di adeguamento al d.lgs. 97/2016**;
6. I nuovi obblighi di pubblicazione per:
   - i titolari di incarichi politici, i titolari di incarichi dirigenziali, le posizioni organizzative negli enti senza dirigenti;
   - collaboratori e consulenti degli enti;
   - collaboratori e consulenti delle società controllate;
   - il personale dipendente; bandi di concorso; contrattazione integrativa;
   - i provvedimenti amministrativi;
   - atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.;
   - i settori speciali: contratti pubblici; governo del territorio; informazioni ambientali; interventi straordinari e di emergenza;
7. **L'Albero della Trasparenza:** cosa pubblicare; dove pubblicare; come pubblicare; quando pubblicare; per quanto tempo;
8. **Obblighi di trasparenza e tutela della *privacy*:** la corretta redazione degli atti amministrativi e delle relative pubblicazioni: **tutti gli errori da evitare** e le relative sanzioni;
9. La sezione **AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE:** come adeguarla ai nuovi obblighi. Forniture di esempi concreti sulla documentazione da pubblicare nelle **ventisei** Sottosezioni di Livello 1 e per le **quarantotto** di Livello 2.

NOTE

Stante il carattere obbligatorio del suo svolgimento e l'assenza di discrezionalità circa l'autorizzazione della spesa relativa l'attività di formazione prevista dalla Legge 190/2012, la spesa per le attività di formazione e tutoring è fuori dell'ambito applicativo di cui al comma 13, dell'articolo 6, del d.l. 78/2010, pertanto gli enti potranno legittimamente derogare al tetto di spesa definito dalla citata normativa.

Modulo richiesta informazioni

Per ulteriori informazioni sul servizio attività di formazione e tutoring on line in materia di TRASPARENZA o per richiedere un preventivo vi invitiamo a compilare la seguente scheda e ad inviarla via **fax al numero 0376 1760102** oppure via **email a info@publika.it**.

ENTE	NOME E COGNOME
TELEFONO	E-MAIL
NOTE	

Modulo richiesta informazioni corsi 201602

LA NOVITÀ

In questa sezione prendiamo in esame la notizia che, secondo il comitato di redazione, rappresenta la novità più importante degli ultimi quindici giorni.
Si tratta di un primo commento. Potranno intervenire, successivamente, ulteriori approfondimenti, da parte di Personale News.

IL PERSONALE NELLA LEGGE DI BILANCIO 2017

di Mario Ferrari

1. Premessa.

Innanzi tutto una questione terminologica. Non si parla più di "legge di stabilità" e di "legge di bilancio", quelli che fino all'anno scorso erano due provvedimenti separati[1], sono diventati un'unica legge. Questa novità deriva dall'entrata in vigore della legge 4 agosto 2016, n. 163[2], che all'articolo 2 stabilisce che la "*legge di stabilità*" diventa la "*prima sezione della legge di bilancio*".
Quest'anno la legge di bilancio può essere considerata una "primizia", quindi, come tutti i frutti che arrivano sulle nostre tavole prima del tempo, anche questa legge è un po' meno succosa e saporita.
La causa di questa sua precoce emanazione è nota a tutti. A seguito della vittoria del NO al *referendum* costituzionale, il Presidente del Consiglio ha deciso di rassegnare le dimissioni. Il Presidente della Repubblica ha chiesto che prima delle dimissioni venisse approvata la legge di bilancio in Parlamento. Di conseguenza, per "chiudere" la pratica al più presto, il Governo ha posto la questione di fiducia sul testo che la Camera dei Deputati aveva approvato il 28 novembre scorso[3].
Il Senato della Repubblica ha approvato la legge in via definitiva il 7 dicembre[4] con 166 voti favorevoli, 70 contrari e un astenuto.
Abbiamo scritto che la legge è meno succosa e saporita perché negli accordi politici che erano stati presi prima del *referendum* la maggioranza si era impegnata ad apportare ulteriori modifiche alla legge[5] proprio nel suo passaggio al Senato, alcuni anche relativi agli enti locali[6]. La necessità di approvare la legge il prima possibile per l'apertura formale della crisi di Governo non ha però consentito ulteriori modifiche.
La legge (che al momento di chiusura di questo numero non ha ancora un numero e non risulta pubblicata in Gazzetta ufficiale) reca il titolo di "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*". La parte che racchiude il contenuto della *ex* "legge di stabilità" è l'articolo 1, rubricato "Risultati differenziali. Norme in materia di entrata e di spesa e altre disposizioni. Fondi speciali", composto da 638 commi.

---

[1] Ad esempio nel 2016 abbiamo avuto:
- legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)";
- legge 28 dicembre 2015, n. 209, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2016 e bilancio pluriennale per il triennio 2016-2018".

[2] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-08-04;163!vig=
[3] Per l'iter del disegno di legge alla Camera dei Deputati si veda: http://www.camera.it/leg17/126?leg=17&idDocumento=4127-bis
[4] Per l'iter del disegno di legge al Senato della Repubblica si veda: http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/47480.htm
[5] http://www.repubblica.it/economia/2016/12/07/news/manovra_al_senato_tutti_gli_esclusi_dai_precari_istat_ai_limiti_alle_slot-153620835/
[6] Si veda il comunicato stampa del Presidente dell'ANCI sulle misure normative ancora richieste dagli enti locali: http://www.anci.it/index.cfm?layout=dettaglio&IdSez=821157&IdDett=58858

In questa prima analisi volgiamo lo sguardo alle norme in materia di personale, tralasciando quelle relative al regime pensionistico (commi 165-237).

2. Norme speciali per alcuni casi.

2.1. Stabilizzazione LSU regione Calabria (comma 163).

Poteva mancare una norma sul precariato? Ovviamente no.

Il comma 163[7] destina 50 milioni di euro, per il 2017, al completamento delle procedure di stabilizzazione, con contratto a tempo determinato, dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità della Regione Calabria, prevedendo che la regione medesima provveda, con propria legge, a coprire gli ulteriori oneri finanziari derivanti dall'intervento, assicurando la compatibilità degli interventi con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica.

Le procedure di stabilizzazione (di cui all'articolo 1, comma 207, terzo periodo, della legge n.147/2013), devono concludersi inderogabilmente entro il 31 dicembre 2017.

La cosa "divertente" del termine inderogabile di conclusione è che con l'articolo 13, comma 1-*bis*, del d.l. 185/2015[8] (convertito in legge 9/2016) aveva autorizzato una spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2016, a titolo di compartecipazione dello Stato, prevedendo che la regione Calabria disponesse, con legge regionale, la copertura finanziaria a carico del bilancio della regione medesima degli ulteriori oneri necessari, in ogni caso assicurando la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica. In quel caso era stato previsto che le procedure di stabilizzazione venissero concluse "*inderogabilmente entro il 31 dicembre 2016*".

2.2. Comune di Matera (comma 445).

Il comma 445[9] prevede che, fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica previsti per gli enti territoriali e fino al 31 dicembre 2019, alle spese di personale assunto con contratto a tempo determinato per consentire il completamento del restauro urbanistico ambientale dei rioni Sassi e dell'altopiano murgico di Matera (per il quale l'articolo 1, comma 347, della legge 208/2015 ha autorizzato la spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017, 2018 e 2019), non si applicano le disposizioni in materia di limitazione delle spese per il personale a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni (previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010), nonché le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

Quindi, una deroga *ad hoc*, per consentire di utilizzare parte della spesa autorizzata per le assunzioni, che altrimenti sarebbero state impedite dai vincoli di spesa di personale.

---

[7] La norma recita: "*Per consentire il completamento delle procedure di cui all'articolo 1, comma 207, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, da concludere inderogabilmente entro il 31 dicembre 2017, è autorizzata la spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2017, a titolo di compartecipazione dello Stato. La regione Calabria dispone con propria legge regionale la copertura finanziaria a carico del bilancio della regione medesima degli ulteriori oneri necessari derivanti da quanto previsto dal primo periodo e assicura la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica*".

[8] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2015-11-25;185!vig=

[9] La norma recita: "*All'articolo 1, comma 347, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Alle spese relative al personale assunto con contratto a tempo determinato ai fini dell'attuazione del presente comma, fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica previsti per gli enti territoriali, fino al 31 dicembre 2019 non si applicano i limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale»*".

3. Congedo obbligatorio del padre lavoratore (comma 354).

Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente era stato introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, dall'art. 4, comma 24, lettera a), della legge 92/2012[10]. Tale disposizione prevede che il padre, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, in aggiunta al periodo di astensione obbligatoria della madre. Successivamente l'articolo 1, comma 205, della legge 208/2015 aveva prorogato la misura anche per l'anno 2016 elevando la sua durata a 2 giorni, fruibili anche in via non continuativa.
La norma non distingue tra lavoratori dipendenti privati e pubblici, ma il suo sistema di finanziamento è tagliato sulla disciplina del lavoro privato, quindi si è posto un problema della sua applicabilità ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. In proposito l'articolo 1, commi 7 e 8, della legge stabilisce che le disposizioni della legge medesima "*costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*" e che "*il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche*".
Il suddetto congedo è disciplinato nel dettaglio dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013[11], che però non dispone nulla di specifico per i dipendenti pubblici.
Il comma 354[12] proroga per gli anni 2017 e 2018 il congedo, che per l'anno 2017 avrà una durata di due giorni e di quattro nel 2018. Nel 2018 sarà inoltre possibile per il padre usufruire di un ulteriore giorno di congedo se si accorderà con la madre per dedurre tale giorno dal periodo di astensione obbligatoria.

4. Fondi per il pubblico impiego (commi 364, 365, 367, 369).

Nella legge di bilancio sono stati inseriti i fondi per i rinnovi contrattuali del personale dello Stato, però, mentre con la legge di stabilità 2016 tali risorse erano quantificate esattamente, con la legge di bilancio 2017 viene creato un unico fondo "*da ripartire con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti il Ministro dell'interno e il Ministro della difesa*" al fine di:

- riconoscere gli aumenti contrattuali;
- effettuare assunzioni a tempo indeterminato;
- riorganizzare le forze di polizia, le forze armate e riordinare le carriere del corpo nazionale dei vigili del fuoco, come previsto dalla legge 124/2015, oppure per rifinanziare per il 2017 il *bonus* di ottanta euro mensili per le forze di polizia, le forze armate e i vigili del fuoco, già previsto dall'articolo 1, comma 972, della legge 208/2015.

Stando all'accordo tra il Governo e i sindacati del 30 novembre 2016[13], "*Il Governo, confermando la vigenza contrattuale nel triennio 2016/2018, si impegna a riconoscere le attuali risorse previste nella legge di bilancio per il 2017, aggiuntive a quelle per il 2016,*

---

[10] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28;92!vig=
[11] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/13/13A01373/sg
[12] La norma recita: "*L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ..., è prorogata anche per gli anni 2017 e 2018. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017 e a quattro giorni per l'anno 2018, che possono essere goduti anche in via non continuativa; al medesimo congedo si applica la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. ...*".

utilizzandone la quota prevalente per il rinnovo dei contratti. Il Governo garantisce che, con le leggi di bilancio, saranno stanziate ulteriori risorse finanziarie che consentano di definire incrementi contrattuali in linea a quelli riconosciuti mediamente ai lavoratori privati e comunque non inferiori a 85€ mensili medi;".

Le parti si impegnavano anche a fare in modo che l'aumento contrattuale non andasse a neutralizzare il "*bonus*" degli 80 euro[14] istituito dall'articolo 1, del d.l. 66/2014, convertito in legge 89/2014. Questo sarà uno dei tanti problemi che il Governo presieduto dal Presidente Gentiloni dovrà affrontare, sempre che abbia il tempo per farlo e non abbia come unico obiettivo la stesura della nuova legge elettorale per procedere poi allo scioglimento anticipato della legislatura.

Come previsto dall'articolo 48, comma 2, del d.lgs. 165/2001, gli oneri per i rinnovi contrattuali del personale dipendente delle amministrazioni del comparto regioni e autonomie locali è "*a carico dei rispettivi bilanci*".

Sulla base di queste premesse diventa difficile capire cosa dovremo stanziare nei bilanci per i rinnovi dei contratti, sicuramente non delle somme molto alte.

Per avere un'idea possiamo ricordare che il d.p.c.m. 18 aprile 2016[15], aveva determinato gli oneri dei rinnovi a carico delle amministrazioni diverse dallo Stato come segue: "*nella misura dello 0,4 per cento del «monte salari» utile ai fini contrattuali e costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio rilevate dai più recenti dati inviati in sede di conto annuale ... al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010. Gli importi come sopra quantificati maggiorati degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), si aggiungono, a decorrere dall'anno 2016, a quelli già determinati per il pagamento della predetta indennità di vacanza contrattuale*".

5. Proroga graduatorie (comma 368).

Come richiesto da tante amministrazioni e come promesso dal Ministro Madia[16] (peraltro riconfermata come Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione)[17], il comma 368[18], tramite una modifica all'articolo 4, comma 4, del d.l. 101/2013[19], convertito in legge 125/2013, allunga di un altro anno la vita delle graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato.

La questione però è che, intervenendo sulla legge 101/2013, vengono prorogate le graduatorie vigenti alla data del 1° settembre 2013. Non godranno di alcuna proroga le graduatorie divenute efficaci dopo il 1° settembre 2013 (alcune al momento già scadute per decorso del termine triennale). Questo crea il paradosso che le graduatorie dei concorsi più recenti (se non interverranno altri provvedimenti normativi) scadranno per il decorso del termine triennale di validità, mentre restano valide quelle più vecchie, che in alcuni casi possono risalire anche al 2003[20].

Con lo stesso comma vengono anche prorogate le graduatorie delle forze di polizia e dei vigili del fuoco.

---

[13] http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/02-12-2016/laccordo

[14] In materia si veda: Rocchi Elena, "Il *bonus* IRPEF previsto dal d.l. 66/2014", *Personale News*, n. 10/2014, pp. 26-29.

[15] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/06/08/16A04235/sg

[16] http://www.anci.it/index.cfm?layout=dettaglio&IdDett=57883

[17] http://www.governo.it/governo/gentiloni-paolo/ministro/maria-anna-madia

[18] La norma recita: "*All'articolo 4, comma 4, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, la parola: «2016» è sostituita dalla seguente: «2017». Sono altresì prorogate, fino al 31 dicembre 2017, le graduatorie vigenti del personale dei corpi di cui all'articolo 66, comma 9-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133*".

[19] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2013-08-31;101!vig=

[20] Si veda anche: Trovati Gianni, "Proroga «al contrario» per le graduatorie", *www.ilsole24ore.com*, 9 novembre 2016, http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2016-12-09/proroga-al-contrario-le-graduatorie-063905.shtml?uuid=ADTI7VAC

6. Misure incidenti sulle capacità assunzionali (commi 475, 476 e 479).

I commi 463 e successivi della legge di bilancio modificano le norme sul pareggio di bilancio degli enti locali e sopprimono la disciplina dettata con la legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), compresa quella delle sanzioni per gli enti inadempienti.
In particolare, il comma 466 definisce il concorso degli enti agli obiettivi di finanza pubblica e, di conseguenza, il comma 475 stabilisce le sanzioni nel caso di violazione delle norme. Nello specifico la lettera e)[21] stabilisce il "solito" divieto di assunzioni, ma questa volta con delle importanti eccezioni.
Anche nel caso di inadempienza rispetto agli obiettivi di finanza pubblica, gli enti potranno effettuare assunzioni a tempo determinato, di durata non superiore al 31 dicembre dell'anno in cui vengono stipulati, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di:

- protezione civile;
- polizia locale;
- istruzione pubblica;
- settore sociale.

Le predette assunzioni dovranno comunque rispettare le limitazioni per la spesa del lavoro flessibile definite dall'articolo 9, comma 28, primo periodo, del d.l. 78/2010.
La norma desta alcune perplessità. Innanzi tutto mentre tra gli enti assoggettati ai vincoli di finanza pubblica ci sono anche le province, le deroghe sono destinate solamente a regioni, città metropolitane e comuni.
La seconda perplessità è che la norma di deroga ricalca (con l'aggiunta della protezione civile) quella che era stata inserita per tutti gli enti, direttamente nell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 con la legge 44/2012 (di conversione del d.l. 16/2012)[22], che era estremamente generica[23] individuando delle "funzioni".
Tale individuazione aveva una coerenza con il precedente ordinamento contabile (d.lgs. 77/1995 e d.p.r. 194/1996), che suddivideva le attività dell'ente in "funzioni" come raggruppamento di "servizi" omogenei. L'attuale ordinamento contabile (d.lgs. 118/2011) prevede una suddivisione per "missioni" e "programmi", quindi sarà più difficile fare un parallelismo per individuare in modo preciso il perimetro delle attività per le quali è consentita la deroga.
Il successivo comma 476 introduce un regime sanzionatorio differenziato per gli enti che non conseguano il saldo per un importo inferiore al "*3 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio del mancato conseguimento del saldo*". In questo caso il divieto di assunzioni riguarda esclusivamente quelle a tempo indeterminato.
Al contrario dei precedenti, il comma 479 definisce alcune misure premiali che decorreranno dall'anno 2018. Quelle che riguardano il personale sono stabilite nelle lettere c) e d).
La condizione per ottenere il premio è il rispetto del saldo di cui al comma 466 "*lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo*".

---

[21] La norma recita: "*nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*".

[22] Il periodo inserito recitava: "*A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009*".

[23] Per un'analisi di quella norma si veda: Bertagna Gianluca e Ferrari Mario, "Lavoro flessibile e rapporto tra spese di personale e spese correnti", *Personale News*, n. 11/2012, pp. 4-15.

Per le regioni e le città metropolitane il premio consiste nella possibilità di aumentare del 10% il limite di spesa per il lavoro flessibile.
Per i comuni invece la capacità assunzionale viene portata al 75% delle cessazioni dell'anno precedente, ma solo se "*il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*".
In pratica, a questi comuni virtuosi viene esteso il regime di favore attualmente previsto per i comuni con popolazione compresa tra 1000 e 10000 abitanti (previsto dall'articolo 1, comma 228, secondo periodo, della legge 208/2015, come introdotto dall'articolo 16, comma 1-*bis*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016)[24].

7. Considerazioni finali.

Il nuovo Governo Gentiloni ha ottenuto la fiducia del Parlamento a tempo di *record* e adesso gli viene chiesto a gran voce di provvedere dove il precedente ha lasciato la legge di bilancio incompiuta[25].
Se sarà così, magari con un decreto-legge di fine anno, ci ritroveremo nel primo numero del 2017 a commentare le novità.

[24] In proposito si veda: Ferrari Mario, "La conversione in legge del d.l. 113/2016", *Personale News*, n. 16/2016, pp. 11-22.
[25] http://www.anci.it/index.cfm?layout=dettaglio&IdSez=821212&IdDett=58915

FOCUS

Il Focus è l'articolo trainante di ogni numero della rivista, quello che affronta, in maniera approfondita, un argomento o istituto e fornisce delle possibili soluzioni concrete.
Lo sviluppo dell'approfondimento avverrà sempre tenendo conto delle seguenti fasi:
- cosa è accaduto?
- conseguenze/analisi;
- proposta di soluzione concreta.

IL CONGEDO NON RETRIBUITO PER LA FORMAZIONE

di Salvatore Cicala

1. Introduzione.

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro particolare menzione merita il congedo non retribuito per la formazione.
L'istituto, finalizzato ad accrescere il livello di formazione dei dipendenti anche nel corso della loro vita lavorativa, si caratterizza per una serie di peculiarità che si ripercuotono sui diversi aspetti della gestione del rapporto di lavoro.
In questo numero affronteremo l'argomento cercando di offrire un quadro il più esaustivo possibile sui diversi aspetti operativi ad esso connessi.

2. La disciplina normativa e contrattuale.

Il congedo per la formazione è stato introdotto dall'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53[26] che stabilisce: *"[...] i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa*".
Occorre da subito precisare che la summenzionata norma, anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (che ha riscritto gran parte delle disposizioni contenute della legge 53/2000), è da ritenersi ancora vigente[27].
Il secondo periodo del comma 4 del predetto articolo 5 della legge 53/2000 demanda alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina su alcuni aspetti particolari, quali: le modalità di fruizione degli stessi, le percentuali massime di dipendenti aventi diritto, l'ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio della facoltà di avvalersi del congedo e la definizione dei termini di preavviso.
In attuazione del suindicato demando legislativo, la contrattazione nazionale del comparto Regioni e autonomie locali ha provveduto a dettagliare i summenzionati aspetti.

[26] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2000-03-08;53!vig=
[27] Infatti, l'articolo 86 del d.lgs. 151/2001 tra le disposizioni espressamente abrogate non contempla l'articolo 5 della legge 53/2000.

Tant'è che per il personale non dirigente la disciplina del congedo per la formazione è contenuta nell'articolo 16 del CCNL 14 settembre 2000[28], che testualmente recita:

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.

Pressoché identica è la disposizione contrattuale a favore del personale con qualifica dirigenziale (articolo 6 del CCNL 12 febbraio 2002[29]) e dei segretari comunali e provinciali (articolo 25 CCNL 16 maggio 2001[30]).

3. Peculiarità dell'istituto e presupposti per la concessione.

3.1. Finalità e natura dell'istituto.

Dalla lettura della disposizione contenuta nell'articolo 5, comma 2, della legge 53/2000 si rileva che il congedo per la formazione è finalizzato: da una parte al conseguimento di un titolo di studio (per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio al secondo grado, del diploma universitario o di laurea), dall'altra alla partecipazione ad attività formative liberamente scelte dal lavoratore e diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Come precisato dall'ARAN[31] il datore di lavoro non può, stante la *ratio* generale della norma volta alla promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione[32], sindacare i contenuti formativi che sono oggetto del

[28] http://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti/1756-ccnl-14-09-2000.html#art_16
[29] http://www.aranagenzia.it/contrattazione/aree-dirigenziali/area-ii/contratti/230-ccnl-economico-2000--2001.html#Art.6
[30] http://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti/418-ccnl-normativo-1998-2001-economico-1998-1999-segretari-comunali-e-provinciali.html#Art.25_-_Congedi per la formazione
[31] Orientamento applicativo RAL_836, reperibile al *link*: https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/aspettativacongedi/6922-congedi-per-la-formazione/2798-ral836orientamenti-applicativi

congedo, pertanto la richiesta può "*essere formulata dal lavoratore interessato per le finalità che lo stesso lavoratore valuta utili per le proprie esigenze personali*".
Si evidenzia come la casistica dei titoli di studio da conseguire indicati nella summenzionata disposizione legislativa sia leggermente meno ampia rispetto a quella indicata dall'articolo 15 del CCNL 14 settembre 2000 relativamente al diritto per studio[33].
L'inciso contenuto nell'articolo 16, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 "*i congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio*" sta a significare che l'ente non è obbligato a concedere sempre ed in ogni caso il congedo richiesto.
Il lavoratore, infatti, non gode di un vero e proprio diritto soggettivo, ma di un mero interesse legittimo ad assentarsi dal servizio, subordinato in via imprescindibile al giudizio valutativo del proprio responsabile, al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'ufficio con l'interesse formativo del lavoratore[34].

3.2. Soggetti beneficiari.

La disciplina contrattuale e quella di legge prevedono, entrambe, che possono beneficiare del congedo non retribuito per la formazione i dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno 5 anni e che la summenzionata anzianità sia stata maturata presso lo stesso ente.
Pertanto, se il dipendente ha prestato la propria attività lavorativa prima in un'altra amministrazione, ai fini del computo dell'anzianità di servizio per la concessione del congedo, tale periodo non dovrà essere conteggiato e, pertanto, tale computo decorre da quando è in servizio presso l'ente.
Riteniamo che la formulazione della disposizione non consenta deroghe per i dipendenti che transitano nell'ente per mobilità volontaria *ex* articolo 30 del d.lgs. 165/2001.
Il requisito dell'anzianità di servizio, nonché il riferimento, ai fini del computo della percentuale, al personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno (di cui parleremo tra un po'), consente di escludere dal beneficio i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.
Per quanto riguarda il personale in posizione di comando, siamo dell'opinione (in analogia con quanto avviene con i permessi straordinari per il diritto allo studio di cui all'articolo 15 del CCNL 14 settembre 2000[35]) che la gestione dell'istituto spetti all'amministrazione presso cui il personale è comandato.
Non tutto il personale in servizio potrà essere autorizzato a beneficiare del congedo per la formazione.
Infatti, la disposizione contrattuale prevede espressamente che possa essere autorizzato alla fruizione soltanto un contingente annuo massimo pari al 10% del personale delle "*diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno*".
Il riferimento contrattuale alle *"diverse categorie"* sta a significare che la percentuale prevista deve essere computata sul numero complessivo di unità di personale in servizio e non con riferimento alla consistenza del personale in servizio in ciascuna categoria.
Riteniamo che se dal calcolo delle predetta percentuale risultano anche delle frazioni le stesse devono essere arrotondate all'unità superiore in presenza di frazioni superiori a ½ (>0,5).

---

[32] Principio generale indicato all'articolo 1 della legge 53/2000.
[33] Per un approfondimento dell'argomento si rinvia a: Salvatore Cicala, "I permessi straordinari per il diritto allo studio", *Personale News*, n. 3/2014, pp. 9-15.
[34] Tamassia Luca, "La gestione delle assenze dal lavoro", in *Gestione del personale degli enti locali*, Il sole 24 ore, 2005, pp. 209-211.
[35] Orientamento applicativo RAL_1752, reperibile al *link*: https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/permessi/7243-permessi-diritto-allo-studio/6445-ral1752orientamenti-applicativi

3.3. Durata e termini.

Per espresso riferimento legislativo i congedi in questione possono essere fruiti, anche in maniera frazionata, per un periodo che non può eccedere il limite massimo di undici mesi nella vita lavorativa del dipendente.
Poiché il testo di legge precisa che il limite quantitativo complessivo degli undici mesi è riferito all'intera vita lavorativa del dipendente, occorre che il dipendente al momento della presentazione della domanda comunichi gli eventuali periodi usufruiti a titolo di congedo per la formazione presso altri datori di lavoro, sia pubblici sia privati.

3.4. Presentazione della domanda.

Il lavoratore interessato a fruire del congedo non retribuito per la formazione ed in possesso del requisito di anzianità deve presentare una specifica domanda scritta all'ente di appartenenza.
La summenzionata domanda dovrà contenere:

- l'indicazione dell'attività formativa che si intende svolgere;
- la data d'inizio e la durata dell'attività formativa.

Il dipendente deve inoltrare l'istanza di fruizione del congedo in esame al proprio dirigente/responsabile di servizio, al fine della verifica dell'insussistenza delle ipotesi di diniego e/o differimento.
Dalla lettura del combinato disposto dell'articolo 5, comma 4, della legge 53/2000 e dell'articolo 16, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000, il dirigente/responsabile di servizio potrebbe non concedere i congedi per la formazione quando:

- *"[...] la durata del congedo richiesto risulti superiore a undici mesi"*: in tal caso il diniego dell'ente si fonda su un criterio meramente oggettivo data dall'impossibilità di concessione di un congedo per formazione di durata superiore a quella massima stabilita dalla legge;
- *"[...] con la concessione del congedo non sarebbe oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi"*: se si verifica questa ipotesi il diniego dell'ente deve essere adeguatamente motivato ovvero le esigenze di servizio devono essere oggettivamente comprovate e tali da necessitare inderogabilmente la presenza del lavoratore al fine di assicurare il normale e funzionale espletamento delle attività istituzionali.

In aggiunta alle suddette ipotesi di diniego, il comma 6 del citato articolo 16 del CCNL 14 settembre 2000 prevede, altresì, la possibilità di differirne la fruizione dello stesso fino ad un massimo di sei mesi.
Tale eventualità è prevista qualora le ragioni di servizio non siano tali da rendere impossibile la regolarità e la funzionalità del servizio, ma comunque tali da determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, superabile in un tempo superiore al previsto preavviso.
Come ha avuto modo di precisare il Tribunale di Milano, con sentenza del 14 dicembre 2009[36], l'eventuale rifiuto o differimento della concessione del congedo in questione può avvenire solo per comprovate esigenze organizzative la cui prova grava sul datore di lavoro.
Il termine di preavviso necessario per avanzare la richiesta di fruizione è stabilito dal comma 3 della citata disposizione contrattuale in almeno sessanta giorni prima dell'inizio dell'attività formativa.
Il predetto termine risulta, pertanto, raddoppiato rispetto al termine minimo previsto dall'articolo 5, comma 4, della legge 53/2000, che è di trenta giorni.
Una volta che il dirigente/responsabile di servizio competente ha espresso il suo parere favorevole all'accoglimento della richiesta del dipendente, la stessa dovrà essere trasmessa al servizio preposto alla gestione del personale per la verifica degli altri presupposti previsti dalla norma di legge e contrattuale.
In particolare, il servizio per la gestione del personale verificherà che:

- il dipendente abbia l'anzianità di servizio minima dei 5 anni;

[36] In "Rivista critica di diritto del lavoro" (D&L), 2009, pagina 1004.

– non venga superato il limite complessivo degli aventi diritto.

Su quest'ultimo aspetto si rileva come l'articolo 16, comma 4, del CCNL 14 settembre 2000 ha provveduto, espressamente, a prevenire eventuali problemi interpretativi legati all'eventuale superamento del limite del 10% del personale delle diverse categorie in servizio.

Le autorizzazioni sono, pertanto, disposte secondo l'ordine progressivo di presentazione delle domande (che potrà rilevarsi dalla data d'arrivo e messa a protocollo), fino alla concorrenza del limite massimo consentito.

Ne consegue che le istanze presentate in ordine cronologicamente successivo devono essere rigettate qualora le stesse superino il massimale citato.

4. Alcuni aspetti relativi al trattamento giuridico.

4.1. La sospensione delle obbligazioni lavorative.

Nell'articolo 5, comma 3, primo periodo, della legge 53/2000 viene stabilito che il dipendente per l'intero periodo di fruizione del congedo per la formazione ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Dunque la concessione del congedo in esame determina un effetto sospensivo del rapporto di lavoro.

Occorre però precisare che, se pur in una fase di sospensione delle reciproche obbligazioni delle parti (quella di rendere la prestazione del dipendente e quella di corrispondere la retribuzione del datore di lavoro pubblico), il rapporto di lavoro rimane comunque in essere.

Pertanto, stante il fatto che il rapporto di lavoro rimane in essere sul piano giuridico, pur venendo interrotto quello sul piano funzionale della prestazione lavorativa, l'ente non può in alcun caso disporre, per tutto il periodo del congedo, del posto in organico del dipendente.

L'ente potrà solamente procedere alla sostituzione del dipendente in congedo con l'assunzione di personale con forme flessibili di lavoro, purché ciò avvenga nel rispetto delle previsioni contrattuali e di legge in materia.

L'effetto sospensivo del rapporto di lavoro determina che le ferie, come del resto anche le *ex* festività soppresse, vengano ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza.

Sempre nell'articolo 5, comma 3, della legge 53/2000, al secondo periodo, si stabilisce che il periodo di congedo per la formazione *"[...] non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi"*.

La locuzione "*non è cumulabile*" deve essere interpretata nel senso che per poter usufruire di un periodo di ferie, malattia o altro congedo è indispensabile la ripresa del lavoro.

Resta incompreso come sia possibile costringere il lavoratore a riprendere servizio nel caso in cui si ammalasse in continuità al periodo di congedo...

4.2. L'interruzione del congedo.

La disposizione di legge (articolo 5, comma 3, terzo periodo, della legge 53/2000) stabilisce che nel caso in cui il dipendente venga colpito da grave infermità, individuata ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d), del decreto interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278[37], durante il periodo di congedo per la formazione, lo stesso può essere interrotto.

Per poter beneficiare dell'effetto sospensivo del congedo occorre che il lavoratore provveda a dare tempestiva e documentata comunicazione scritta al proprio ente.

[37] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidenza.consiglio.ministri.ministro.solidarieta.sociale:decreto:2000-07-21;278!vig=

In tale caso, il dipendente sarà considerato a tutti gli effetti assente dal servizio per malattia, con conseguente applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 21 del CCNL 6 luglio 1995 (ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio trova, invece, applicazione il successivo articolo 22), così come specificato all'articolo 16, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000.
La formulazione letterale della norma disciplina solo l'ipotesi di interruzione del congedo a seguito dell'insorgenza della grave infermità, pertanto, non è possibile chiedere l'interruzione del congedo per altre fattispecie (ad esempio malattia, lutto, matrimonio, ecc.).
Chi scrive ritiene però possibile che lo stesso periodo si interrompa nel caso di astensione obbligatoria per gravidanza (articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), stante l'assoluta obbligatorietà dell'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità.

4.3. Il cumulo con l'aspettativa.

Con particolare riferimento alla disciplina dell'articolo 14 del CCNL 14 settembre 2000, relativa al cumulo dell'aspettative, l'ARAN con l'orientamento applicativo RAL 1001[38] si è espressa come segue: "*[...] si osserva che l'art. 14 del medesimo CCNL del 14.9.2000, con una previsione ampia e generica, esclude ogni possibilità di cumulo dell'aspettativa per motivi personali con tutte le altre assenze, comunque assimilabili per durata e regime giuridico alle aspettative, tra le quali non possono non essere ricompresi anche i congedi per la formazione. A sua volta, anche l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000, in materia di congedi per la formazione, espressamente pone il divieto di cumulo di tali congedi con altri istituti diversi tra loro, sia sotto il profilo giuridico che economico (ferie, malattia, ecc.), facendo riferimento, tra questi, anche ad una generica nozione di "altri congedi", che si presta ad essere estesa a tutte le altre forme di assenza del lavoratore, ammesse dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Quindi, anche il legislatore ha stabilito, con riferimento ai congedi per la formazione, un divieto di cumulo con altri istituti (e quindi anche con l'aspettativa per motivi di famiglia), pure non qualificabili propriamente in termini di congedo, al fine di evitare il determinarsi, a seguito del cumulo, di un eccessivo prolungarsi dell'assenza dal lavoro del dipendente, con le inevitabili conseguenze negative sull'organizzazione e la funzionalità degli uffici*".
Pertanto, nell'ipotesi in cui, al termine del congedo per la formazione, il dipendente intenda fruire di altri congedi o aspettative, comunque determinanti la sospensione del rapporto di lavoro, gli stessi potranno essere concessi solo quando siano decorsi almeno sei mesi di servizio effettivo dalla data di rientro in servizio.
Sempre con il summenzionato orientamento applicativo, l'ARAN ritiene che i congedi per la formazione possano, invece, cumularsi con i permessi per il diritto allo studio, di cui all'articolo 15 del CCNL del 14 settembre 2000 in quanto questi permessi, per la loro fruizione, presuppongono la presenza in servizio del dipendente, e sono assoggettati ad un regime giuridico ed economico diverso da quello proprio delle aspettative.

5. Aspetti retributivi e previdenziali.

5.1. Il trattamento economico.

Durante il periodo di congedo per la formazione, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della legge 53/2000, come confermato dall'articolo 16, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000, il dipendente non ha diritto alla retribuzione.
Pertanto, con la concessione del congedo in argomento si determina la sospensione, per un determinato periodo di tempo, del rapporto di lavoro determinando di fatto il temporaneo venir meno sia dell'obbligo per il dipendente di rendere la prestazione lavorativa sia dell'obbligo dell'ente di corrispondere la relativa retribuzione.

[38] https://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/orientamenti-applicativi/aspettativacongedi/6922-congedi-per-la-formazione/3019-ral1001orientamenti-applicativi

Come precisato dall'*ex* INPDAP, con circolare 27 novembre 2000, n. 49[39], il periodo di congedo non retribuito per la formazione non è utile ai fini previdenziali. Pertanto, per i predetti periodi non sono dovuti i contributi *ex* CPDEL, TFS o TFR e Fondo Credito.
Con riferimento alla tredicesima mensilità si segnala che l'articolo 5, comma 8, del CCNL 9 maggio 2006 prevede espressamente che "*i ratei di tredicesima non spettano per i periodi trascorsi [...] in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico".* Dunque i ratei della tredicesima mensilità spettanti al dipendente nell'anno in cui viene fruito il periodo di congedo per la formazione sono ridotti in proporzione alla durata del periodo stesso.
Per quanto attiene alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare riteniamo che il dipendente per l'intero periodo di congedo, proprio perché non è prevista la corresponsione di alcuna retribuzione, non potrà percepire gli assegni per il nucleo familiare.
Gli imponibili IRAP, INAIL ed IRPEF si riducono per effetto della sospensione dal servizio dovuta alla concessione del congedo non retribuito per la formazione.
Riteniamo che per il predetto periodo le detrazioni di imposta per lavoro dipendente, *ex* TUIR, non maturino.

5.2. Aspetti previdenziali.

5.2.1. Inquadramento.

Per quanto attiene l'elaborazione della pratica di pensione o di sistemazione della posizione previdenziale del personale dipendente mediante l'utilizzo dell'applicativo INPS "*nuova Passweb*", il periodo di sospensione dovuto al congedo non retribuito per la formazione non dovrà in alcun modo figurare. A tal scopo indicheremo quale motivo della cessazione, in corrispondenza all'ultimo giorno di lavoro prima dell'inizio del congedo, il codice 32: *"Sospensione di periodo lavorativo utile"*.
Nel caso di dipendente soggetto a regime di TFR, qualora si dovesse predisporre il relativo modello TFR 1, da trasmettere all'*ex* INPDAP ai fini della liquidazione del trattamento di fine rapporto, occorrerà indicare nella Sezione A (Servizi), in riferimento alle assenze non retribuite i periodi di congedo per la formazione goduti dal dipendente. Mentre nella Sezione B (Retribuzioni utili ai fini del TFR), in riferimento al mese o all'anno, nella colonna *"Assenze non retribuite"* occorrerà indicare il numero di giorni di congedo goduti dal dipendente, utilizzando a tal proposito il codice assenza 10: "*Congedo non retribuito per la formazione (art. 5 L. 8/3/00 n. 53)*". Naturalmente l'importo mensile o annuo dovrà essere ridotto proporzionalmente al periodo di aspettativa.
Nel caso, invece, di dipendente soggetto a regime di TFS, nell'elaborazione del modello 350/P occorrerà rilevare nel quadro "A" (Servizi e periodi valutabili) i periodi di interruzione dovuti al congedo, in quanto gli stessi non concorreranno alla quantificazione dell'indennità di fine servizio.

5.2.2. Il riscatto dei periodi e il versamento volontario del contributi.

Il comma 5 del citato articolo 5 della legge 53/2000, attribuisce agli interessati la facoltà di coprire tali periodi mediante riscatto o mediante versamento di contribuzione volontaria.
L'eventuale riscatto dei mesi di assenza per congedo non retribuito per la formazione è utile solo ai fini previdenziali, cioè per il calcolo della pensione.
Come precisato dall'INPS con circolare 23 gennaio 2001, n. 15[40]: "*l'onere di riscatto dovrà essere determinato con il criterio della riserva matematica ovvero secondo il calcolo percentuale introdotto dal decreto legislativo 30 aprile 1997 n. 184, in relazione all'anzianità contributiva maturata dal richiedente alla data del 31 dicembre 1995"*.

[39] http://www.inps.it/NormativaExInpdap/27-11-2000-Circ49.pdf
[40] http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2015%20del%2023-1-2001.htm

In alternativa al riscatto l'interessato potrà effettuare, previa autorizzazione da parte dell'istituto previdenziale, versamenti volontari.

5.2.3. Il prolungamento dell'età pensionabile.

L'articolo 8 della legge n. 53/2000 stabilisce che: "*i soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento*".

Dalla lettura della summenzionata disposizione si evince che il prolungamento è una mera facoltà del dipendente e, pertanto, non può essere attivata d'ufficio.

Dunque, è un'opportunità concessa al lavoratore (in deroga alla norma generale in materia di collocamento a riposo) che consente di evitare il riscatto o il versamento dei contributi.

5.2.4. L'anticipazione del TFR.

L'articolo 7 della legge n. 53/2000 prevede, al fine di far fronte alle spese sostenute durante la formazione, la possibilità di richiedere da parte del lavoratore l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Come precisato nel comma 3 del predetto articolo 7, la possibilità di estendere oggettivamente l'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto è condizionata dall'emanazione di un decreto interministeriale di attuazione.

Infatti, come ha avuto modo di precisare la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con sentenza del 17 settembre 2015 n. 18230[41], *"[...] tale previsione non ha carattere compiuto per i lavoratori pubblici fino alla emanazione della normativa di attuazione, restando così operante la disciplina dettata dal D.P.R. n. 1032 del 1973, che non prevede l'anticipazione dell'indennità di buonuscita*".

[41] http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=./20150918/snciv@sL0@a2015@n18230@tS.clean.pdf

L'UFFICIO PAGHE E STIPENDI

Il supporto di Publika Servizi per la gestione interna o esterna del servizio paghe

Il servizio di elaborazione degli stipendi e delle pratiche previdenziali, ha un ruolo sempre più centrale nell'organizzazione degli enti locali.
La nostra società è in grado di fornire un supporto a 360 gradi sulle tematiche della gestione del personale, con un servizio che spazia dalla formazione all'elaborazione dei cedolini.
Tutti I collaboratori di Publika hanno un'esperienza pluriennale e sono coordinati dal dott. Gianluca Bertagna.

Questa, in sintesi, la nostra proposta:

PersonalmEnte - PAGHE INTERNE

Servizio di assistenza e supporto - tutoring

In questo caso l'ente sceglie di gestire l'elaborazione degli stipendi internamente.

Publika è in grado di affiancare l'ente in questo modo:

- supporto telefonico e via e-mail sulle problematiche quotidiane
- corsi di formazione specifici sulle materie del personale
- attività di tutoring e di formazione continua

Service PAGHE ESTERNALIZZATE

Servizio completo

Nella versione **service** L'ente decide di esternalizzare completamente il servizio di elaborazione delle buste paga e delle pratiche previdenziali.

Publika offre:

- servizio completo di elaborazione dei **cedolini**, con stampe riassuntive e adempimenti periodici (CUD, 770, Conto annuale, ecc...)
- servizio completo di predisposizione **modelli PA04**, sist. Posizioni assicurative (**PASSWEB**), mod. **350/P**, **TFR**, ecc...

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

Modulo richiesta informazioni

Per ulteriori informazioni sul servizio **PersonalmEnte** o per richiedere un preventivo vi invitiamo a compilare la seguente scheda e ad inviarla via **fax al numero 0376 158 2208** oppure via **email a info@publikaservizi.it**.

ENTE	NOME E COGNOME
TELEFONO	E-MAIL
NUMERO DIPENDENTI	NUMERO AMMINISTRATORI
SONO INTERESSATO A: [_] SUPPORTO PER PAGHE INTERNE [_] SERVIZIO COMPLETO PAGHE ESTERNALIZZATE	NOTE

Modulo richiesta informazioni corsi 201602

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.

DUE PAROLE SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL 2017

di Gianluca Bertagna

1. Premessa.

Si sta chiudendo l'anno 2016 e riteniamo, in questi ultimi giorni, di proporre alcune brevissime considerazioni sul fondo del salario accessorio sia con riferimento alla chiusura dell'esercizio in corso, sia, in prospettiva con riferimento al 2017. Torneremo, a gennaio, con approfondimenti specifici, ma ci preme, fin da subito, sottolineare alcuni aspetti per noi fondamentali. Nulla di esaustivo, quindi, ma solamente un brevissimo *vademecum* operativo.

2. Aspetti contabili.

Ricordiamo, innanzitutto, le regole contabili, le quali, se non rispettate, potrebbero condurre gli enti ad alcuni "pasticci" sulla costituzione del fondo.

Primo caso: mancata costituzione del fondo

I principi contabili al punto 5.2., lettera a), dell'allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011 affermano che

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

In questo caso, le uniche somme utilizzabili, se residue, sono quelle riferite alla "*quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione nazionale*" che a parere di chi scrive sono quelle "stabili".

Quindi, senza costituzione ufficiale del fondo, il fondo stesso sarà quantificato per l'anno solo nel valore delle risorse stabili, le quali, se non interamente già spese, confluiranno nel risultato di amministrazione.

Secondo caso: costituzione ufficiale del fondo, senza contrattazione entro il 31 dicembre

Qualora, invece, il fondo sia stato costituito, ma non contrattato, vale quanto segue:

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

I principi contabili si occupano, quindi, del caso in cui, il fondo è regolarmente costituito, ma non esiste ancora la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato. Le somme quantificate nell'atto di costituzione (che non è una "delibera" come affermato), sono pertanto vincolate, sia che si tratti di risorse stabili che risorse variabili. Però, gli importi, senza il contratto siglato non costituiscono ancora "debito" e quindi non possono essere impegnate nell'esercizio. Confluiranno,

quindi, nell'avanzo di amministrazione come quota vincolata, da potersi utilizzare fin da subito, anche nell'esercizio provvisorio.

Terzo caso: costituzione ufficiale del fondo e contrattazione definitiva del fondo entro il 31 dicembre

Si verificano le condizioni di esigibilità delle prestazioni e le somme non ancora spese nell'anno possono essere imputate al Fondo pluriennale vincolato (FPV).

3. Il limite al salario accessorio.

Com'è noto, l'articolo 1, comma 236, della legge 208/2015 prevede che: "*Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1º gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*".

Nelle scorse settimane si è paventata la possibilità che, stante la mancata approvazione dei decreti attuativi della Riforma Madia, tale limite non sia più in vigore.

Non siamo d'accordo con questa interpretazione.

Innanzitutto va precisato che la norma fa riferimento sia all'articolo 11 che all'articolo 17 della legge 124/2015 e mentre il primo prevede che i decreti debbano essere adottati entro il 12 mesi, il secondo indica il termine di 18 mesi (i quali non sono ancora trascorsi).

Detto questo, appare chiara la volontà del legislatore di ancorare i limiti sul salario accessorio non tanto al tempo di adozione di tali decreti, ma piuttosto all'approvazione dei decreti stessi. Non è raro che nel nostro sistema normativo i decreti attuativi di una legge delega vengano adottati anche oltre il termine previsto o addirittura non vedano mai la luce. Per questo motivo, il legislatore può vincolare l'applicazione di una norma proprio all'adozione degli stessi.

Si potrà dire che non esiste più il limite solo quando verranno adottati i decreti attuativi oppure quando il legislatore interverrà con una modifica normativa all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015.

4. Le regole.

Su questa rivista, abbiamo approfondito già diverse volte le regole e le modalità di calcolo di tale parametro. Con la promessa di tornare sull'argomento e cercando di fornire, appunto, una sintesi di fine anno, qua ci limitiamo a ricordare che:

- il vincolo non si applica solo al "fondo" ma ad ogni compenso di trattamento accessorio (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 26/SEZAUT/2014/QMIG del 21 ottobre 2014[42]);
- rientrano sicuramente le retribuzioni degli incaricati di posizione organizzativa anche imputate a bilancio negli enti senza la dirigenza[43];

[42] Le deliberazioni della Corte dei Conti citate sono tutte rintracciabili nelle banche dati della Corte all'indirizzo: https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/

- Il calcolo sembra basarsi su unico valore aggregato (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 135/2016/SCRPIE/PAR del 29 novembre 2016[44]);
- la Ragioneria Generale dello Stato, nella circolare n. 12/2016[45] ha affermato che nonostante la norma faccia riferimento al "*personale assumibile ai sensi della normativa vigente*", a fine anno si debba verificare il personale effettivamente presente ai fini di stabilire la percentuale di riduzione.

5. Dal 2017.

Da ultimo, una brevissima considerazione che guarda al nuovo anno. Va, infatti, rilevato che nel testo dell'art. 1, comma 236, vi è l'assenza di una previsione diretta a consolidare nel tempo le riduzioni operate al trattamento accessorio per effetto della intervenuta riduzione del personale in servizio (così come era invece prevista nel comma *2-bis* del d.l. 78/2010, come introdotta dall'articolo 1, comma 456, della legge 147/2013).
Questo sta a significare che nell'anno 2017, si dovrà confrontare il personale presente (con il metodo di calcolo utilizzato da parte di ciascun ente) con l'anno 2015, senza che le eventuali riduzioni operate nel 2016 abbiano conseguenze sulla costituzione dell'anno 2017.
Proviamo a spiegare con un esempio:

Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Fondo dell'anno 2015: Euro 100 Media dei dipendenti nel 2015: 20	Media dei dipendenti nel 2016: 18 La riduzione del personale è del 10%. Per tale motivo il trattamento accessorio dell'anno 2016 non potrà essere superiore a 90 (Euro 100 meno il 10%).	Caso 1 Media dipendenti nel 2017: 18 Il salario accessorio non potrà essere superiore sempre a 90 (Euro 100 meno il 10%).
		Caso 2 Media dipendenti nel 2017: 19 (confrontato con il 2015, una riduzione del 5%) Il salario accessorio non potrà essere superiore sempre a 95 (Euro 100 meno il 5%).
		Caso 3 Media dipendenti nel 2017: 20 (uguale al 2015, nessuna riduzione di personale) Il salario accessorio non potrà essere superiore a 100.
		Caso 4 Media dipendenti nel 2017: 21 (un incremento di dipendenti rispetto al 2015) Il salario accessorio non potrà essere superiore sempre a 100, in quanto, in questo caso, scatta anche il limite massimo all'importo del 2015.

[43] Si veda anche: Bertagna Gianluca, "Limite salario accessorio e posizioni organizzative", www.gianlucabertagna.it, 26 novembre 2016, http://www.gianlucabertagna.it/2016/11/26/limite-salario-accessorio-e-posizioni-organizzative/
[44] Nella deliberazione si legge: *"Si ritiene che il vincolo previsto dall'art. 1 comma 236 della più volte citata legge 208/2015 si debba applicare all'ammontare complessivo del trattamento accessorio e quindi non alle sue singole componenti, tenuto conto che l'unico vincolo previsto dalla legge è dato dall'ammontare complessivo delle risorse destinate per il 2016 al trattamento accessorio, che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015".*
[45] http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2016/Circolare_del_23_marzo_2016_n._12.html

In altre parole: ogni anno farà verifica a sé rispetto sempre all'anno di base, in questo caso il 2015. Nel 2017, quindi, potrebbe anche esserci un ammontare più alto rispetto all'ammontare del 2016, sempre rispettando le norme contrattuali di integrazione del fondo del salario accessorio.

TRASPARENZA, *PERFORMANCE,* RESPONSABILITÀ

La sentenza della Corte dei Conti – Sezione giurisdizionale per la Puglia – n. 384/2016

di Paola Aldigeri

1. Introduzione.

La sentenza della Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Puglia, n. 384 del 21 settembre 2016[46] – riferita ad un fatto risalente agli anni dal 2009 al 2011 – rappresenta un caso di attuazione del sistema sanzionatorio previsto dalla normativa in materia di obblighi di pubblicazione, inducendo riflessioni più generali rispetto alle connessioni tra obblighi di trasparenza, sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e sistemi di responsabilità a cui sono soggetti i dirigenti.
Ripercorriamo i tratti salienti della decisione ad opera del giudice contabile, traendo lo spunto per contestualizzare le argomentazioni e le conclusioni a cui perviene al vigente quadro normativo in materia di trasparenza.

2. La sentenza.

2.1. Il fatto.

Il dirigente del settore finanziario e patrimoniale di una amministrazione provinciale affidava, il giorno 22 novembre 2009, un incarico di consulenza a un soggetto esterno per l'attuazione di un incarico tecnico, previa verifica dell'assenza di disponibilità di professionisti interni, procedendo, nel luglio 2010, all'erogazione con apposita determina del compenso concordato.
L'incarico non era stato pubblicato sul sito *web* istituzionale, nell'apposita sezione denominata *"Trasparenza, valutazione e merito",* come previsto dall'articolo 11, comma 8, lettera i), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in vigore dal 15 novembre 2009, che, all'ultimo comma, sanciva il puntuale divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti preposti agli uffici in caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
Nel maggio 2011 e nel giugno 2012, il dirigente del settore risorse umane aveva, tuttavia, provveduto a liquidare al dirigente conferente l'incarico l'indennità di risultato relativa, rispettivamente, agli anni 2009 e 2010.
La Procura regionale, a seguito di esposto anonimo, nel marzo 2016 ha citato in giudizio il dirigente del settore risorse umane, per sentirlo condannare al pagamento dell'intera indennità di risultato erogata al collega relativa agli anni 2009 e 2010.

2.2. La difesa del convenuto e la motivazioni della condanna della Corte.

A propria difesa, il dirigente del settore risorse umane sosteneva le seguenti principali motivazioni:

a) il provvedimento di conferimento dell'incarico era stato pubblicato sull'albo pretorio *on line*, anche se non nella sezione "*Trasparenza, valutazione e merito*", escludendo pertanto la sussistenza della colpa grave nel proprio comportamento;
b) l'accertamento delle responsabilità in ordine all'adempimento degli obblighi previsti dalla disposizione in questione non rientrava tra le proprie competenze, ma tra quelle dei singoli dirigenti, in quanto la determina

[46] La sentenza è reperibile nella banca dati della Corte dei Conti.

dirigenziale di liquidazione dell'indennità di risultato si configurerebbe quale atto meramente esecutivo delle determinazioni assunte dal dirigente preposto allo specifico settore;

c) oggetto della pubblicazione avrebbe dovuto essere la sola determinazione dirigenziale di attribuzione dell'incarico e non anche gli atti successivi;

d) il danno erariale non sussisteva, in quanto le somme erogate, se non fossero state utilizzate per il pagamento dell'indennità di risultato nell'anno di riferimento, avrebbero comunque dovuto essere utilizzate per alimentare il fondo del salario accessorio dell'anno successivo.

La Corte, tuttavia, accoglieva in parte la domanda risarcitoria proposta e condannava il convenuto al pagamento in favore dell'amministrazione provinciale dell'importo pari al 50% di quello contestato, sulla base del presupposto che il divieto normativo non poteva essere ignorato dallo stesso in ragione della qualifica dirigenziale ricoperta; l'omessa valutazione di tutti i presupposti giuridici costituirebbe, pertanto, indice dell'atteggiamento gravemente negligente tenuto dal dirigente, non costituendo l'atto di liquidazione un mero atto esecutivo bensì autonomo provvedimento dirigenziale adottabile a seguito di positiva istruttoria procedimentale.

2.3. La sentenza.

2.3.1. Il danno.

A giudizio della Corte il danno sussiste.

La circostanza che le somme avrebbero alimentato il fondo del salario accessorio dell'anno successivo non attribuisce il diritto al loro conseguimento da parte del dirigente che le ha indebitamente percepite.

L'unico dato rilevante è rappresentato dall'indebito esborso dell'indennità di risultato in violazione del divieto normativo, sottraendo la somma erogata alla disponibilità dell'amministrazione.

D'altro canto, la pubblicazione dell'incarico all'albo pretorio dell'ente non esaurisce gli obblighi di trasparenza imposti dalla legge, essendo tale tipologia di pubblicazione finalizzata a garantire pubblicità legale agli atti, ma non accessibilità totale, ossia accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche.

2.3.2. La condotta e il nesso causale.

L'esistenza di uno specifico obbligo normativo di pubblicazione dei dati evidenzia la volontà del legislatore di conferire allo stesso la connotazione di obiettivo così rilevante che il suo mancato conseguimento comporta il divieto di corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti coinvolti.

Si intende responsabilizzare le strutture preposte alla valutazione della dirigenza, al fine di affermare uno stretto raccordo tra l'azione amministrativa – che deve essere sempre più performante – e la trasparenza – in termini di massima accessibilità – degli atti mediante i quali si realizzano gli obiettivi perseguiti. L'organismo indipendente di valutazione dell'amministrazione provinciale avrebbe dovuto, pertanto, verificare che gli obblighi di pubblicazione fossero stati rispettati.

Anche il responsabile del servizio finanziario avrebbe dovuto verificare, attraverso l'apposizione del parere di regolarità contabile, la correttezza sostanziale della spesa proposta.

Parte del danno ascritto alla condotta del convenuto deve pertanto essere imputato alla valutazione incompleta dell'organismo indipendente di valutazione e del responsabile del servizio finanziario.

Quanto all'osservazione del convenuto rispetto al fatto che oggetto della pubblicazione avrebbe dovuto essere la sola determinazione dirigenziale di attribuzione dell'incarico e non anche gli atti successivi, la Corte rileva che il giudizio in questione riguarda il riconoscimento dell'indennità di risultato ad un dirigente inadempiente e non l'applicazione delle norme sull'obbligo di pubblicazione.

2.3.3. L'elemento psicologico.

La Corte addebita al dirigente delle risorse umane un atteggiamento di *"inescusabile superficialità e trascuratezza"*, consistente nell'omissione di verifica che l'ostacolo normativo alla corresponsione dell'indennità fosse stato rimosso, attraverso la predisposizione di idonee procedure organizzative di rilevazione dei dati in questione, con la finalità di preservare le finanze pubbliche da esborsi indebiti.

3. L'impatto degli obblighi di trasparenza sui sistemi di valutazione della performance e sulla responsabilità dirigenziale.

Come ormai noto, l'articolo 11 del d.lgs. 150/2009 – la cui violazione è stata oggetto della citata sentenza - è stato abrogato dall'art. 53 del d.lgs. 33/2013, che ha riordinato la disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Da ultimo, il d.lgs. 97/2016, emanato ai sensi dell'articolo 7 della legge 124/2015, ha revisionato e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza[47], intervenendo sia sulla legge 190/2012, sia sul citato d.lgs. 33/2013[48].

Nell'attuale panorama normativo, ritroviamo disposizioni normative che definiscono l'impatto degli obblighi di trasparenza introdotti nell'arco dell'ultimo decennio sui sistemi di valutazione della *performance* dei dirigenti e sulla responsabilità dirigenziale.

Il sistema di valutazione della *performance* costituisce lo strumento attraverso il quale viene rilevata la responsabilità dirigenziale disciplinata dall'art. 21 del d.lgs. 165/2001, e, per la dirigenza appartenente al comparto enti locali, dall'art. 3 del CCNL 22 febbraio 2010.

La responsabilità dirigenziale sanziona, infatti, la negatività dei risultati della gestione e il mancato rispetto dell'indirizzo politico, prevedendo vari gradi di conseguenze a seconda della gravità, dall'impossibilità di rinnovo dell'incarico, alla revoca dello stesso, al recesso dal rapporto. E tale tipologia di responsabilità può essere accertata attraverso le procedure previste dal sistema di valutazione dell'ente, che rileva i risultati della prestazione in relazione agli obiettivi assegnati e i comportamenti agiti per il loro conseguimento[49].

Alla stregua del previgente art. 11 del d.lgs. 165/2001, l'art. 46 del d.lgs. 33/2013 prevede un collegamento tra inadempimento degli obblighi di pubblicazione e impatto sulla valutazione dei dirigenti preposti agli uffici; in particolare, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale e della corresponsione della retribuzione di risultato, oltre che oggetto di specifiche sanzioni amministrative nei casi particolari di cui al successivo art. 47.

A differenza di quanto previsto dal citato articolo 11, che sanciva un divieto assoluto di erogazione della retribuzione di risultato in caso di mancata adozione o realizzazione del Piano triennale per la trasparenza, l'articolo 46 consente sia una maggiore discrezionalità nella valutazione della gravità dell'inadempimento e finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato, sia l'esplicita possibilità da parte del dirigente di provare che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Ai fini di accertare la responsabilità dirigenziale connessa all'inadempimento, occorrerà pertanto definire, nell'ambito dell'ente:

---

[47] In proposito si veda: Ferrari Mario, "Come cambia la trasparenza", *Personale News*, n. 12/2016, pp. 4-12.

[48] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2013-03-14;33!vig=

[49] Si veda Catellani Monica, "La responsabilità dirigenziale", *Personale News*, n. 21/2012, pp. 6-15.

- sistemi di valutazione che contemplino il raggiungimento di obiettivi connessi al piano della *performance*, integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, in cui è confluito – ai sensi dell'art.10 del d.lgs. 97/2016 – il Piano triennale per la trasparenza, nonché le relative sanzioni in caso di inadempimento;
- procedure organizzative che consentano un effettivo monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza, sulla base della complessità dell'organizzazione, in modo da consentire ai soggetti deputati alla misurazione e valutazione della *performance* (in particolare, organismi indipendenti di valutazione e nuclei di valutazione) di utilizzare le informazioni e i dati raccolti ai fini della misurazione e valutazione della *performance* sia organizzativa che individuale, così come previsto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013.

È interessante notare come l'art. 3 del CCNL 22 febbraio 2010 disciplini il recesso per responsabilità dirigenziale nelle fattispecie di maggiore gravità, qualificate come il "*mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente, ovvero [...] inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse*".

I documenti di programmazione e le direttive impartite ai dirigenti costituiscono gli strumenti per stabilire obiettivi e comportamenti attesi, ed il loro peso nell'ambito della valutazione della prestazione individuale.

È in questo contesto che si inseriscono gli adempimenti in materia di trasparenza, che – ai fini della valutazione della responsabilità dirigenziale - devono divenire parte integrante del ciclo di programmazione, gestione, misurazione e valutazione della *performance*.

4. L'impatto degli obblighi di trasparenza sulla responsabilità amministrativo-contabile.

La recente sentenza della Corte dei Conti – Sezione giurisdizionale per la Puglia – n. 384/2016 risulta particolarmente innovativa ed interessante, in quanto individua una responsabilità contabile in capo a più soggetti dell'amministrazione che non hanno verificato, ognuno per la propria competenza, la sussistenza dei presupposti di legittimità dell'erogazione della retribuzione di risultato a dirigente inadempiente rispetto agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. In particolare:

- l'organismo indipendente di valutazione non ha considerato in sede di formulazione della proposta di valutazione della prestazione individuale l'inadempienza del dirigente;
- il responsabile delle risorse umane ha sottoscritto i provvedimenti di liquidazione dell'indennità di risultato, omettendo la verifica dei presupposti giuridici propedeutici ai provvedimenti medesimi;
- il responsabile del servizio finanziario ha apposto il parere di regolarità contabile, omettendo la verifica della conformità della spesa alla legge.

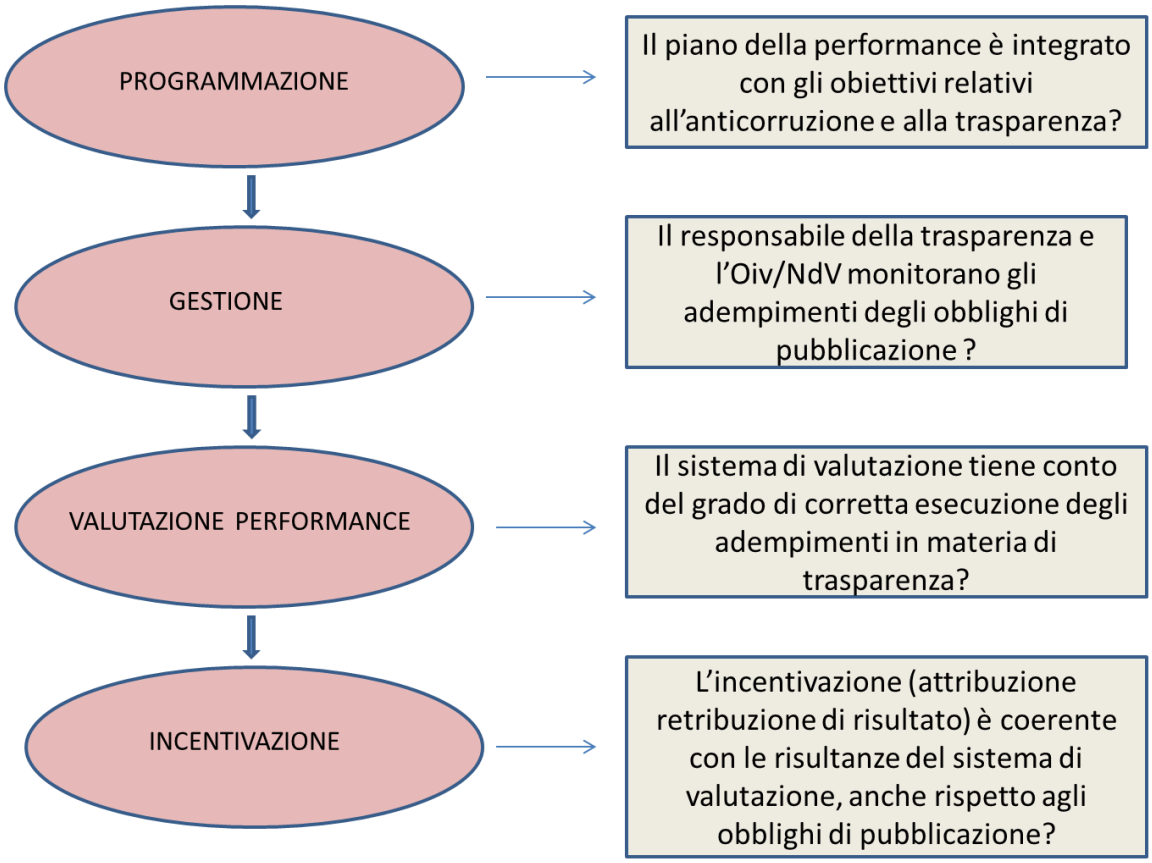
L'omissione dell'accertamento della responsabilità dirigenziale per inadempimento degli obblighi di pubblicazione - verificata nell'opportuna sede, ossia nel corso della valutazione della prestazione individuale - ha generato un indebito esborso, che, a sua volta, ha portato ad una responsabilità contabile in capo ai soggetti che non hanno eccepito l'insussistenza del presupposto di legittimità della spesa, responsabilità accertata, per ora, pro-quota, soltanto in capo al responsabile delle risorse umane.

5. Alcune riflessioni.

L'attuale ordinamento conferisce alla trasparenza e all'accessibilità totale grande rilevanza, sul presupposto che l'*open government* costituisca un deterrente ed un limite ai fenomeni corruttivi, nonché una grande opportunità di partecipazione della collettività alla vita pubblica.
La valutazione della *performance* di una organizzazione e dei soggetti che vi appartengono devono pertanto essere svolte sia in relazione agli obiettivi definiti in via autonoma da ciascun ente sulla base del programma di mandato sia in relazione ad *"obiettivi primari da conseguire riconducibili ad interessi di livello superiore"*, quali gli obiettivi previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione.
La funzione primaria della valutazione è quella di indirizzare i comportamenti delle persone verso gli obiettivi che ci si è prefissi di raggiungere.
È in tale contesto che occorre forse interpretare le argomentazioni della Corte dei Conti, che, a prima vista, forse appare eccessivamente "severa" nelle sue conclusioni.
Si rende pertanto necessario che ciascun ente ponga in essere un sistema di programmazione, gestione e valutazione della *performance* che contempli anche la materia della trasparenza, fornendo gli strumenti per sanzionare i responsabili delle attività nelle opportune sedi (responsabilità dirigenziale o disciplinare) per comportamenti incoerenti rispetto alle finalità ultime dell'amministrazione, evitando così il rischio di incorrere nella responsabilità erariale per esborso di indebiti compensi.

6. Descrizione schema.

Un corretto sistema di programmazione, gestione, valutazione e incentivazione del personale dirigenziale deve tener conto – lungo tutto il ciclo della *performance* – degli obblighi di trasparenza imposti dalla normativa. Ecco, qui di seguito, le principali domande da porsi nelle fasi del ciclo della *performance*.


PROGRAMMAZIONE
Il piano della performance è integrato con gli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza?
GESTIONE
Il responsabile della trasparenza e l'Oiv/NdV monitorano gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione ?
VALUTAZIONE PERFORMANCE
Il sistema di valutazione tiene conto del grado di corretta esecuzione degli adempimenti in materia di trasparenza?
INCENTIVAZIONE
L'incentivazione (attribuzione retribuzione di risultato) è coerente con le risultanze del sistema di valutazione, anche rispetto agli obblighi di pubblicazione?

PREVIDENZA E FISCO

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

IL RISCATTO DEL SERVIZIO MILITARE

di Cristina Bortoletto e Andrea Bonato

Quesito

Un dipendente di questo Ente in prossimità del raggiungimento del diritto alla pensione anticipata ha richiesto all'INPS – Gestione dipendenti pubblici, il riscatto del servizio militare di leva svolto dall'8 settembre 1975 al 5 settembre 1976 per complessivi 11 mesi e 28 giorni.

In data xxxxxx è pervenuto all'interessato e, per conoscenza all'Ente, la comunicazione che la domanda di riscatto è stata accettata "limitatamente alla parte di servizio di leva reso dal 01.01.1976 al 05.10.1976 pari a mesi 8 e 5 giorni, in quanto i rimanenti periodi sono contemporanei a servizi o periodi già ricongiunti".

L'interessato, nel ribadire che il servizio militare di leva è stato svolto dall'8 settembre 1975 al 5 settembre 1976, chiede se sia comunque possibile valorizzare il periodo non riconosciuto dall'INPS e quindi anticipare di quasi quattro mesi l'accesso alla pensione.

Risposta

I periodi di servizio militare di leva o di quello sostitutivo o equiparato (esempio il servizio civile) possono essere riscattati in forma gratuita, quale contribuzione figurativa, e sono utili al fine del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici, ad esclusione di quelli di natura assistenziale.

Il riconoscimento della contribuzione figurativa è possibile solo per i periodi privi di contribuzione. Pertanto non è ammissibile il riscatto per periodi già coperti da contribuzione obbligatoria, volontaria o figurativa.

Nel caso in parola, poiché parte del servizio militare (dall'8 settembre 1975 al 31 dicembre 1975) coincide con periodi coperti da contribuzione oggetto di ricongiunzione, l'Istituto ha potuto accordare solo parzialmente la domanda.

Di conseguenza, il lavoratore non potrà anticipare l'accesso alla pensione in quanto non esistono ulteriori istituti che permettono di valorizzare il periodo in quota parte escluso dal riscatto.

QUESITI E RISPOSTE

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

I BANDI PER LE ASSUNZIONI *EX* ART. 110 DEL TUEL

A cura della Redazione

Quesito

Siamo Comune al di sotto dei 5000 abitanti con 20 dipendenti in servizio.
A seguito della delibera di programmazione del fabbisogno del personale 2017-2019, abbiamo inserito in dotazione organica un posto di istruttore direttivo D1 p. t. 50% presso il Settore Territorio da ricoprire con un incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 a mezzo procedura selettiva.
Come deve essere emanato tale bando?
È possibile prevedere un incarico ex art. 110 comma 1 semplicemente per un posto di istruttore direttivo D1 senza indicare che tale figura sarà, poi, Responsabile di Servizio oppure la norma prevede espressamente che il bando debba uscire come "Istruttore direttivo cat. D1 per coprire il posto di Responsabile del Settore Territorio (con relativi oneri PO ecc.)"?
Attualmente il posto di Responsabile del Territorio è coperto da una convenzione art. 14 CCNL, che però andrà a scadenza anticipata al 31 dicembre 2016.

Risposta

In primo luogo riteniamo che la trasparenza della procedura e la necessità di rendere consapevoli i partecipanti delle responsabilità da assumere e delle connesse retribuzioni, renda necessario esplicitare nel bando tutte le caratteristiche del posto che si intende coprire.
Oltre a quanto sopra, che risponde a principi generali, volendo rispondere da un punto di vista strettamente legale, è necessario rifarsi alla lettera della legge. L'articolo110, comma 1, del TUEL stabilisce:
"*1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando ì requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico*".
Come si vede, non è possibile coprire un posto "qualsiasi" avvalendosi della procedura di cui all'articolo 110, comma 1, ma solamente di "*responsabili dei servizi o degli uffici*" o "*di alta specializzazione*".

Tra l'altro solo in questi casi è possibile derogare al principio (esplicitato nell'articolo 36, comma 1, del d.lgs. 165/2001) secondo il quale per esigenze stabili l'ordinaria modalità di provvista del personale è l'assunzione a tempo indeterminato, mentre le assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate esclusivamente per "*esigenze di carattere ... temporaneo o eccezionale*" (articolo 36, comma 2, primo periodo, del d.lgs. 165/2001).
Di conseguenza riteniamo che negli atti di programmazione, ove si decida il ricorso alla procedura di cui all'articolo 110 del TUEL, così come nella determinazione di indizione della procedura e nel bando debba essere esplicitata la ragione che ne giustifica l'utilizzo, quindi, nel caso indicato nel quesito, che il posto da ricoprire è di "responsabile di servizio".

NEWS E COMMENTI

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

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

NEWS E COMMENTI

a cura di Giulio Sacchi

AMMINISTRATORI E ORGANI

Compensi membri CdA società partecipate – Calcolo decurtazione e assenza parametro di riferimento

Il Sindaco del Comune di Tolentino inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per le Marche, un richiesta di parere in merito all'applicazione dell'art. 4, comma 4, del d.l. 95/2012, come modificato dal d.l. 60/2014, in materia di compensi ai membri del CdA di un consorzio di cui è socio il comune.

In particolare, dopo aver premesso che nessun compenso è stato corrisposto e, dunque, sostenuto nel corso dell'anno 2013 per i membri del CdA, chiede se l'assenza del parametro di riferimento individuato dalla norma impedisca la remunerazione del CdA anche per gli anni successivi, posto che l'organismo partecipato (dall'anno 2015) ha subito una trasformazione da consorzio obbligatorio a società a responsabilità limitata.

La Sezione, con deliberazione n. 160/2016/PAR del 1° dicembre 2016, dopo aver ricordato il contenuto delle disposizioni conferenti, illustra che la peculiarità del caso sta nel fatto che nel 2013 l'organismo partecipato aveva forma consortile e, pertanto, nessun compenso era stato più riconosciuto ai componenti del consiglio di amministrazione, in applicazione dell'art. 5, comma 7, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Tuttavia, l'avvenuta trasformazione della forma dell'ente da consorzio obbligatorio a società a responsabilità limitata ha reso applicabile la disciplina prevista per tali persone giuridiche, ponendo però il problema della impossibilità di ridurre un costo che nel 2013 era stato pari a zero (ma che non lo sarebbe stato se l'organismo in questione nel 2013 fosse stato una società).

Il Collegio, dunque, richiamando alcuni orientamenti della giurisprudenza contabile (tra i quali, cfr. sezione Veneto, deliberazione 28 gennaio 2016, n. 68), ritiene che, in linea generale e in assenza di esplicite previsioni legislative derogatorie, ai fini del calcolo del costo di riferimento riferito al 2013 non è possibile utilizzare quantificazioni teoriche dei compensi, invece, di quelle in concreto determinate in forza delle decisioni degli organi societari e delle previsioni vincolistiche vigenti del 2013.

Tuttavia, dovendosi scongiurare che l'applicazione del meccanismo di riduzione e contenimento della spesa comporti la negazione dei compensi agli amministratori della società, imponendo la definitiva gratuità dell'incarico (in contrasto con l'art. 2389 c.c., che prevede, invece, l'onerosità della prestazione fornita dai componenti dei CdA, in ossequio, tra l'altro, al principio di corrispettività delle prestazioni), la Corte marchigiana ritiene di sottolineare la circostanza per cui, nel caso in esame, l'assenza di costi riferiti al 2013 non era dipesa da una scelta di contenimento volontario della spesa da parte dell'assemblea dei consorziati, ma dall'applicazione di una norma imperativa diversa da quella allora vigente per la determinazione dei compensi degli amministratori di società di capitali partecipate.

Sicché, l'interpretazione dell'art. 4, comma 4, del d.l. 95/2012 più coerente con la *ratio* applicabile alle società (connotate appunto dalla onerosità dell'incarico di amministrazione), sarebbe quella secondo cui il vincolo di riduzione all'80% va riferito al costo complessivo dell'ultimo esercizio in cui gli amministratori dell'allora consorzio avevano ricevuto un compenso, salvo che qualcuna delle persone fisiche che ricoprivano tali incarichi nel 2013 fosse anche amministratore di un ente aderente al consorzio e, quindi, comunque escluso dal diritto al compenso quand'anche l'organismo avesse avuto veste societaria (ai sensi dell'art. 1, comma 718, della legge 296/2006), e ferma rimanendo la compatibilità delle somme in precedenza erogate con l'applicazione congiunta dei vincoli di cui agli artt. 1, commi 725 e 726, della legge 296/2006 e 6, comma 6, del d.l. 78/2010.

Variazione unilaterale rimborsi ai revisori dei conti - Divieto

Il Sindaco del Comune di Genova formula una richiesta di parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Liguria, in ordine alla corretta interpretazione della normativa relativa al criterio di calcolo del rimborso delle spese di viaggio da riconoscere ai componenti l'organo di revisione residenti fuori sede.

In particolare, tenuto conto dell'assimilazione del rapporto che si instaura tra i revisori e l'amministrazione al contratto di prestazione d'opera intellettuale (cfr. sezione controllo per la Sicilia, deliberazione n. 407/2013/PAR; sezione controllo Lombardia, n. 329/2015/PAR), l'ente intende acquisire indicazioni in merito alla circostanza se la definizione delle modalità di rimborso delle spese di viaggio (che il d.m. 20 maggio 2005 prevede sia stabilita con fonti di natura eterogenea: regolamento di contabilità, atto di nomina o apposita convenzione) possa ritenersi soggetta a modificazioni unilateralmente disposte in corso di rapporto oppure debba considerarsi definitivamente stabilita, per tutta la durata, dalla disciplina vigente al momento dell'instaurazione.

La Sezione, con deliberazione n. 95/2016/PAR del 30 novembre 2016, ritiene che, in base all'art. 241, comma 7, del TUEL e all'art. 3 del d.m. 20 maggio 2005, non sembra essere ammesso che i criteri di determinazione del rimborso delle spese di viaggio dei revisori dei conti degli enti locali, possano essere variati, in corso di rapporto, in virtù di atti amministrativi adottati dal medesimo ente locale, anche ove questi ultimi derivino, indirettamente, dalla modifica discrezionale dell'atto amministrativo a cui si è fatto riferimento ai fini della determinazione dei concreti parametri di riferimento (a conclusioni diverse deve giungersi, naturalmente, nel caso in cui intervenga, in corso di rapporto, una norma legislativa, come avvenuto, per esempio, con l'art. 6, commi 2 e 3, del d.l. 78/2010).

Peraltro, il Collegio ricorda che va tenuto presente che, comunque, in virtù dell'art. 241, comma 6-*bis*, del TUEL (introdotto dall'art. 19 del d.l. 66/2014) l'importo annuo del rimborso delle spese di viaggio e per vitto e alloggio ai componenti dell'organo di revisione "*non può essere superiore al 50 per cento del compenso annuo attribuito ai componenti stessi, al netto degli oneri fiscali e contributivi*".

Modalità calcolo indennità funzione amministratori post cd. Legge Delrio – Criteri

Con deliberazione n. 35/2016/QMIG del 12 dicembre 2016, la sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, pronunciandosi sulla questione di massima (posta dalla sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 234/2016/QMIG), enuncia i seguenti orientamenti interpretativi: "*1) con riferimento all'individuazione della normativa applicabile al fine del calcolo dell'invarianza della spesa all'atto dell'entrata in vigore della legge n. 56/2014, la locuzione "legislazione vigente" contenuta nel testo è da intendere riferita alle disposizioni del d.l. n. 138/2011 che fissano il numero degli amministratori, ancorché non materialmente applicate; 2) il principio di invarianza di spesa di cui all'art. 1, comma 136, della legge n. 56/2014, riguarda soltanto gli oneri connessi all'espletamento delle attività relative allo status di amministratore locale (tra cui i gettoni di presenza dei consiglieri degli enti locali) che vanno determinati secondo il criterio della spesa storica; 3) non sono oggetto di rideterminazione gli oneri relativi ai permessi retribuiti, agli oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi di cui agli articoli 80 e 86 del*

TUEL, il cui computo è escluso dalla stessa norma; 4) non è oggetto di rideterminazione l'indennità di funzione relativa all'esercizio dello status di amministratore, che spetta nella misura prevista dalla tabella A del DM 119/2000, con la riduzione di cui all'art. 1, comma 54, della L. n. 266 del 2005".

Questi, dunque, gli orientamenti espressi dalla sezione delle Autonomie in relazione alle questioni inerenti la corretta applicazione dell'art. 1, comma 136, della legge 56/2014, al fine del calcolo dell'invarianza della spesa per le attività relative allo status di amministratore locale, in particolare con riferimento al problema se la "invarianza" di spesa citata dalla norma debba essere affermata in relazione alla spesa teorica (in base, quindi, alle somme astrattamente spettanti agli amministratori) oppure in relazione alla spesa storica (in base, invece, alle somme effettivamente erogate anche in considerazione di specifiche vicende relative alla persona degli amministratori).

Mancato stanziamento ratei indennità di funzione e fine mandato – Modalità operative

Il Sindaco del Comune di Riomaggiore chiede alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Liguria, un parere formulando i seguenti quesiti:

- se sia possibile provvedere all'erogazione dei ratei di indennità di funzione e di fine mandato ad un *ex* sindaco, *ex* art. 82 TUEL, in assenza di corrispondente stanziamento nei relativi bilanci consuntivi e di previsione;
- se, qualora l'ente sia tenuto a riconoscere dette indennità, *ex* art. 82 citato, sia possibile nell'ambito della gestione delle spese imputare le stesse alla parte corrente del bilancio 2016, ovvero se sia necessario riconoscere, eventualmente per gli anni pregressi, un debito fuori bilancio.

La Sezione, con deliberazione n. 99/2016/PAR del 12 dicembre 2016, fa presente che in materia di mancata registrazione sul competente intervento o capitolo di bilancio, nonché della relativa attestazione della copertura finanziaria, di spese dovute, è configurabile la fattispecie del debito fuori bilancio, con particolare riferimento all'ipotesi prevista al comma 1, lettera e), dell'art. 194 del TUEL, in quanto il debito proviene dall'acquisizione di un servizio di evidente utilità reso in favore dell'ente locale nell'espletamento di pubbliche funzioni se pur in violazione degli obblighi di cui all'art. 191, comma 1.

La figura del sindaco, infatti, "*è da sussumere nel "rapporto di servizio" con l'ente amministrato, intendendosi per tale la relazione funzionale che connota il suo inserimento nell'apparato organizzativo e nell'attività alla quale concorre pur se riferibile all'ente*".

Il Collegio, dunque, se da una parte ritiene ammissibile tale soluzione, allo stesso tempo non esclude che l'ente possa ricorrere al finanziamento della spesa in esame, qualora il credito sia riconosciuto come tale, nell'ambito della gestione corrente del bilancio 2016, in presenza di fondi idonei e capienti.

Difatti, la procedura di cui all'art. 194 del TUEL ha la funzione di ricondurre all'interno del bilancio obbligazioni contratte in violazione delle procedure di cui all'art. 191 del TUEL, consentendo all'organo consiliare di riconoscere dei debiti fuori bilancio dei quali è data la concreta prova dell'utilità, congiunta all'arricchimento per l'ente.

In altri termini ciò che accomuna le ipotesi di cui all'art. 194 è il fatto che il rapporto obbligatorio sorge prescindendo dall'iter ordinario di formazione della volontà dell'ente locale.

Nel caso di specie, a parere dei Giudici liguri, posto che la prestazione del sindaco discende dalla legge, ossia dalla consultazione elettorale, e la prestazione indennitaria è prevista anch'essa dalla normativa di settore, la verifica dell'utilità e dell'arricchimento dell'ente sono superate e non necessarie.

Ciò che manca, del resto, sono gli stanziamenti di bilancio, sicché una volta acclarato che il credito è giuridicamente esistente (valutazione rimessa all'ente), ciò che necessità è il reperimento delle risorse di bilancio.

L'ente, pertanto, può ricorrere in modo atipico alla procedura di cui all'art. 194 al fine di reperire le risorse necessarie, qualora gli stanziamenti di bilancio finalizzati alle spese in esame non siano capienti.

Di contro, qualora le risorse siano già presenti nel bilancio dell'ente, nulla esclude che si possa dare copertura alla spesa in esame sul bilancio corrente.

ASSENZE

Licenziamento per irreperibilità alla visita di controllo durante la malattia – Necessità prova ragionevole impedimento

"Mediante la previsione di cui all'art. 5 l. n. 638/1983, si è imposto al lavoratore un comportamento (e cioè la reperibilità nel domicilio durante prestabilite ore della giornata) che è, ad un tempo, un onere all'interno del rapporto assicurativo ed un obbligo accessorio alla prestazione principale del rapporto di lavoro, ma il cui contenuto resta, in ogni caso, la "reperibilità" in sé; con la conseguenza che l'irrogazione della sanzione può essere evitata soltanto con la prova, il cui onere grava sul lavoratore, di un ragionevole impedimento all'osservanza del comportamento dovuto e non anche con quella della effettività della malattia, la quale resta irrilevante rispetto allo scopo, che la legge ha inteso concretamente assicurare, dell'assolvimento tempestivo ed efficace dei controlli della stessa da parte delle strutture pubbliche competenti, siano esse attivate dall'ente di previdenza ovvero dal datore di lavoro".

Questo il principio ricordato dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro - con sentenza n. 24681 del 2 dicembre 2016, confermando la legittimità del licenziamento irrogato ad un lavoratore in malattia, irreperibile alle visite di controllo INPS nelle fasce di reperibilità, il quale, peraltro, non aveva provveduto a dimostrare adeguatamente la necessità di allontanarsi dal domicilio per improcrastinabili ed indifferibili esigenze (ma si era limitato a presentare un certificato medico attestante la sua presenza, in quelle ore, presso uno studio specialistico).

In particolare, la Corte ricorda che in presenza dell'obbligo di reperibilità a carico del lavoratore, il dipendente non può limitarsi a produrre il certificato medico attestante l'effettuazione di una visita specialistica, ma deve dare dimostrazione delle "comprovate necessità" che impediscono l'osservanza delle fasce orarie, e cioè che la visita non poteva essere effettuata in altro orario al di fuori delle predette fasce, ovvero che la necessità della visita era sorta negli orari di reperibilità, tenuto conto che il giustificato motivo di assenza del lavoratore ammalato dal proprio domicilio durante le fasce di cui all'art. 5 citato, s'identifica in una situazione sopravvenuta che comporti la necessità assoluta ed indifferibile di allontanarsi dal luogo nel quale il controllo deve essere esercitato.

Da ultimo, inoltre, i Giudici di legittimità fanno presente che in tema di controlli sulle assenze per malattia dei lavoratori dipendenti, volti a contrastare il fenomeno dell'assenteismo e basati sull'introduzione di fasce orarie entro le quali devono essere operati dai servizi competenti accessi presso le abitazioni dei dipendenti assenti dal lavoro, la violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di rendersi disponibile per l'espletamento della visita domiciliare di controllo entro tali fasce assume rilevanza di per sé, a prescindere dalla presenza o meno dello stato di malattia, e può anche costituire giusta causa di licenziamento.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Determinazione rapporto popolazione/dipendenti ai fini dell'individuazione percentuale di *turn over* – Modalità di calcolo

Il Sindaco del Comune di Romagnano Sesia, chiede alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Piemonte, l'espressione di un parere in ordine alla facoltà assunzionale per il triennio 2017 - 2019.

In particolare, il sindaco interroga la Sezione in ordine alla corretta determinazione del rapporto tra popolazione e dipendenti ai sensi dell'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, chiedendo se tale rapporto, che condiziona la possibilità di procedere ad assunzioni nel corso del 2017 nel limite del 75% delle cessazioni avvenute nel 2016, può essere determinato al 31 dicembre 2016 (tenendo conto delle cessazioni che si prevede avverranno) ovvero al 31 dicembre 2015.

La Sezione, con deliberazione n. 136/2016/PAR del 29 novembre 2016, dopo aver illustrato la disposizione, sottolinea come il meccanismo normativo sia chiaro, essendo previsto che l'assunzione di personale nell'anno X debba avvenire in relazione a determinati parametri (cessazioni, rapporto dipendenti/popolazione) dell'anno X-1.
A giudizio del Collegio, quindi, appare corretto un meccanismo di calcolo che determini la facoltà assunzionale per l'anno 2017 facendo riferimento alle cessazioni ed al rapporto popolazione/dipendenti esistente al 31 dicembre 2016.
Tale meccanismo, per espressa previsione normativa, opera annualmente e non su base triennale: se la capacità assunzionale per il 2017 si determina con riferimento ai dati relativi all'esercizio precedente, parimenti accadrà per il 2018, anno in cui si farà riferimento ai dati dell'anno precedente.

Reclutamento personale dirigenziale – Requisiti, utilizzo "resti" e criteri per scorrimento graduatoria vigente

Il Sindaco del Comune di Lanciano formula una richiesta di parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per l'Abruzzo al fine di conoscere se, visto l'art. 1, comma 219, della legge 208/2015 (che ha reso indisponibili i posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015), sia possibile per l'ente locale, allorquando verrà ripristinata (ai sensi dell'art. 1, comma 234, della medesima legge) l'ordinaria facoltà di assunzione, procedere alla copertura a tempo indeterminato di un posto di dirigente tecnico attualmente vacante, ma coperto con contratto a tempo determinato *ex* art. 110, comma 1, del TUEL alla data del 15 ottobre 2015.
Il Sindaco, altresì, chiede "*se le ordinarie capacità assunzionali che residuano a seguito delle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014 e 2015 possono essere utilizzate per la copertura del posto a tempo indeterminato alla luce dell'ultimo periodo del comma 219 dell'art. 1 della legge 208/2015*" e "*se, una volta esperite le procedure di mobilità d'ufficio e volontaria ex articoli 34 bis e 30 d.lgs. n. 165/2001, sia possibile procedere allo scorrimento della graduatoria ancora valida, il cui vincitore è stato assunto il 31.12.2015, per la copertura di altro posto di dirigente tecnico".*
A tal fine, viene precisato *"che il posto che si intende coprire non è stato istituito, né trasformato dopo l'indizione del concorso (l'unica operazione effettuata dal comune è stata la soppressione di un altro posto dirigenziale contestualmente all'accorpamento di due settori in un unico ambito organizzativo)*".
La Sezione, con deliberazione n. 233/2016/PAR del 1° dicembre 2016, dopo aver riepilogato la normativa di riferimento, illustra che, poiché nel caso in esame il posto per il quale si intende procedere ad un'assunzione risultava coperto alla data del 15 ottobre 2015, la fattispecie non ricade nelle limitazioni di cui all'art. 1, comma 219, della legge 208/2015.
Pertanto, allorquando verrà meno il vincolo imposto dall'art. 1, comma 424, della legge190/2014, l'ente potrà procedere alla copertura del posto nel rispetto di tutte le norme che disciplinano l'assunzione del personale a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato.
In ordine alle capacità assunzionali che residuano a seguito delle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014 e 2015, il Collegio ricorda gli orientamenti espressi in materia dalla sezione delle Autonomie, e ritiene che l'ente, con il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione, possa utilizzare a tale fine, nell'anno 2016, i "resti" dell'anno 2013 essendo detta annualità ricompresa nel precedente triennio, secondo l'accezione dinamica adottata dalla Sezione delle Autonomie nella pronuncia n. 28/2015, nonché nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e purché siano stati osservati anche gli obblighi previsti dall'art. 3, comma 3, del d.l. 90/2014.
Quanto, infine, all'ulteriore quesito (attinente alla possibilità di procedere, per la copertura di altro posto di dirigente tecnico, allo scorrimento di una graduatoria ancora valida il cui vincitore è stato assunto il 31 dicembre 2015), la Corte ricorda che, alla luce dei principi espressi dalla Giurisprudenza amministrativa, fermo il potere dell'amministrazione di procedere o non procedere alla copertura dei posti, l'unico limite allo scorrimento della graduatoria è che non si tratti di posti di nuova istituzione o trasformazione.

La Sezione, pertanto ritiene che, nel caso in esame, l'ente potrà procedere alla copertura del posto vacante tramite scorrimento della graduatoria di concorso tuttora valida, ai sensi dell'art. 91, comma 4, del TUEL e dell'art. 4, comma 3, del d.l. 101/2013.

Reclutamento personale insegnante/educativo – Requisiti, deroghe e procedure

Il Comune di Martinsicuro chiede un parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, in materia di assunzione di personale insegnante/educativo presso le scuole materne paritarie gestite dal comune, in relazione all'esatta portata applicativa dei commi 228-*bis* e seguenti dell'art. 1 della legge 208/2015, introdotti dall'art. 17 del d.l. 113/2016, convertito con modificazioni dalla legge 160/2016.

La Sezione, con deliberazione n. 236/2016/PAR del 1° dicembre 2016, preliminarmente ricorda le disposizioni afferenti la richiesta di parere.

In particolare, il Collegio fa presente che dalla lettura combinata delle citate norme si possono trarre le seguenti considerazioni:

- il reclutamento del personale educativo va al di fuori del tetto di spesa previsto per nuove assunzioni dal comma 228 citato, fissandosi, alla data odierna, un limite di carattere generale attinente ad altri profili ed uno di carattere speciale attinente al personale educativo e scolastico. Una diversa interpretazione con la riconduzione dell'assunzione di tale personale al rispetto del *turn over* di cui al comma 228 vanificherebbe i concetti di straordinarietà e limitatezza nel tempo che caratterizzano, secondo le introdotte norme, la capacità assunzionale degli enti nello specifico settore esaminato;
- riguardo l'esatta applicazione del comma 228-*ter* (che delinea le concrete modalità di attuazione del piano straordinario di assunzione), la *ratio* dell'intervento del Legislatore deve ravvisarsi nella volontà di risolvere il problema del precariato nel settore, sicché lo stesso ha privilegiato la professionalità acquisita presso l'ente in aggiunta alla finalità di limitare il ricorso alle assunzioni flessibili. Dunque, necessaria ed imprescindibile è, quindi, la circostanza che il personale sia inserito nel tipo di graduatorie citate dalla norma e abbia, dunque, i requisiti previsti dalla stessa. Quanto alle possibilità concrete offerte agli enti per stabilizzare il personale precario, è rimessa alla valutazione di ogni ente l'individuazione dell'ottimale soluzione fra quelle offerte per dare risposta specifica ai concreti casi che si sono presentati;
- tutte le assunzioni di cui ai commi 228-*bis*/228-*quinquies* esulano dalla percentuale prevista dal comma 228;
- per le procedure, nuove e selettive, che è data facoltà agli enti locali di avviare con riserva al personale insegnante/educativo in possesso dei requisiti di cui al penultimo periodo del comma 228-*ter*, l'ultimo periodo del medesimo prevede graduatorie con *"un numero di soggetti pari, al massimo, al numero dei posti per i quali queste sono bandite, maggiorato del 10 per cento"*. È, dunque, data facoltà agli enti di inserire nelle graduatorie oltre ad un numero di soggetti pari al numero dei posti da conferire, un numero di soggetti idonei pari al 10% del totale dei posti da coprire.

Procedura ricollocamento personale eccedente enti area vasta - Ripristino ordinarie facoltà assunzionali in ulteriori 5 regioni

Con nota pubblicata in data 13 dicembre 2016, sul portale www.mobilita.gov.it, il Dipartimento della Funzione Pubblica rende noto che dai dati acquisiti, attesa l'assenza o l'esiguo numero di personale in soprannumero degli enti di area vasta da ricollocare nella fase 3, ai sensi dell'art. 1, comma 234, della legge 208/2015, sono ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione e le procedure di mobilità anche per le Regioni Abruzzo, Calabria, Campania, Molise e Puglia e per gli enti locali che insistono sul loro territorio.

CONTRATTAZIONE

Accordo quadro per il rinnovo del CCNL – Firma intesa

In data 30 novembre 2016, la Ministra per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, Marianna Madia, ed i sindacati CGIL, CISL e UIL, hanno trovato l'intesa per la sottoscrizione dell'accordo quadro che servirà a rimodulare il contratto del pubblico impiego.

L'intesa, tra le altre, prevede una misura volta a riconoscere un aumento contrattuale medio di 85 euro mensili, per il triennio 2016 - 2018, ai dipendenti della PA, con l'indicazione, peraltro, che l'aumento non andrà ad incidere sul *bonus* degli 80 euro.

Rappresentanze Sindacali Unitarie - Raccolta sistematica sulle disposizioni contrattuali

L'ARAN fa sapere che dal 28 novembre 2016 è disponibile, nella sezione del sito dedicata alla contrattazione, la raccolta sistematica in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

La raccolta sistematica si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Essa è stata redatta attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo che, non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Superamento limite salario accessorio anno 2015 per economie per attuazione piani di razionalizzazione – Deroga al divieto in caso di raggiungimento puntuali obiettivi di incremento della produttività

Con deliberazione n. 34/2016/QMIG del 7 dicembre 2016, la sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, pronunciandosi sulla questione di massima (posta dalla sezione regionale di controllo per il Piemonte con la deliberazione n. 111/2016/SRCPIE/QMIG) sull'applicabilità del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 alle economie aggiuntive provenienti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del d.l. 98/2011), ha enunciato il seguente principio di diritto: "*Le economie derivanti dall'attuazione dei Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, sono escluse dal tetto di spesa previsto dall'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 qualora conseguano a specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro*".

In particolare, il Collegio sottolineato, che non tutte le economie derivanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa possono considerarsi escluse dal computo del tetto di spesa di cui al menzionato comma 236, né è sufficiente l'attuazione di un qualsivoglia piano di riorganizzazione del personale per giustificare il superamento della soglia di spesa prevista per il trattamento accessorio.

Del resto, viene ricordato come le Sezioni regionali si siano più volte espresse in tal senso, chiarendo, ad esempio, che le riorganizzazioni di personale dirette ad accrescere il livello dei servizi esistenti o ad attivare processi di miglioramento qualitativo degli stessi non potrebbero determinare il superamento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al

trattamento accessorio del personale ove queste non fossero, al tempo stesso, anche produttive di effettivi risparmi di spesa per l'ente o, al contrario, fossero causa di un incremento stabile delle dotazioni organiche (cfr. la deliberazione n. 324/2014/PAR della sezione regionale di controllo per la Lombardia).
Analogamente, dunque, varrebbe per i piani di riorganizzazione del personale le cui maggiori entrate, autonome o eterofinanziate, non dipendessero da incarichi particolari ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni lavorative o, comunque, risultassero potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente (con riguardo ai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni al Codice della strada, cfr. deliberazione n. 257/2012/SRCPIE/PAR della sezione regionale di controllo per il Piemonte; per i compensi corrisposti al personale dell'avvocatura interna, cfr. la deliberazione n. 52/2016/PAR della sezione regionale di controllo per la Liguria).
Diverso, invece, sarebbe il caso della reinternalizzazione di servizi precedentemente affidati a soggetti esterni, con relativo riassorbimento del personale.
In tale ipotesi, infatti, l'applicazione del principio dell'invarianza della spesa, che consente il ripristino della consistenza del fondo per la contrattazione integrativa in seguito al rientro nell'organico dell'ente di provenienza delle unità lavorative cedute a suo tempo, involge non tanto una questione di esclusione dal computo del tetto delle maggiori risorse dovute al personale riassorbito in organico, quanto un problema di corretta individuazione delle risorse che concorrono alla quantificazione del parametro di riferimento da rispettare (cfr. *ex multis* la deliberazione n. 73/2016/PAR della sezione regionale di controllo per la Liguria e la deliberazione n. 378/2014/PAR della sezione regionale di controllo per il Veneto).
Tutto ciò esposto, dunque, la Sezione delle Autonomie non ravvisa in materia soluzioni divergenti o contrasti interpretativi tra le sezioni regionali di controllo, né risulterebbero sostanzialmente mutati sia il quadro ordinamentale, all'interno del quale si collocano le due disposizioni vincolistiche prese in esame, sia la disciplina dettata dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, relativamente ai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.
Può, dunque, ritenersi confermato, con riferimento all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015, l'indirizzo interpretativo espresso dalla deliberazione n. 2/SEZAUT/2013/QMIG con riferimento alle economie di spesa derivanti dai processi di attuazione dei piani suddetti, ove utilizzate per la contrattazione integrativa, nei limiti indicati dal citato comma 5.

INCARICHI E INCOMPATIBILITÀ

Conferimento incarichi gestionali a componenti organi politici negli enti di modeste dimensioni – Requisiti di ammissibilità

Il Sindaco di Acquaviva d'Isernia inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Molise, una richiesta di parere in ordine all'esatta portata e alla legittima "applicabilità/operatività" dell'art. 53, comma 23, della legge 388/2000, come modificato dall'art. 29 comma 4, della legge 448/2001.
In particolare, il Sindaco dopo aver premesso che due dei tre servizi previsti dall'assetto organizzativo del comune (finanziario ed amministrativo) risultano scoperti dal 1° settembre 2016, e che è risultato impossibile sia nominare un segretario comunale che indire procedure concorsuali pubbliche (nonché si è rivelata infruttuosa la richiesta ai comuni della provincia della disponibilità di personale da utilizzare mediante convenzione dei servizi), chiede se, per fronteggiare la grave e complessa situazione organizzativa, sia legittimo ricorrere all'art. 53, comma 23, citato, che prevede che "*Gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti [...] possono adottare disposizioni regolamentari organizzative [...] attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale*".
La Sezione, con deliberazione n. 167/2016/PAR del 1° dicembre 2016, preliminarmente evidenzia che l'art. 53, comma 23, della legge 388/2000 reca una battuta d'arresto alla distinzione dei compiti tra gli organi di governo e l'apparato burocratico

e, peraltro, stante la modifica apportata dall'art. 29, comma 4, della legge 448/2001 (finanziaria 2002), la potestà ivi individuata può essere esercitata, attualmente, anche in presenza di dipendenti appartenenti alla categoria D (cfr. TAR Emilia-Romagna, sezione staccata di Parma, sentenza n. 160/2009).
Nonostante la modifica normativa del 2001, invece, sarebbe rimasto, quale presupposto necessario, l'obiettivo del contenimento della spesa derivante dalla decisione di affidare funzioni gestionali a componenti degli organi politici; obiettivo da documentare annualmente con apposita delibera in sede di approvazione del bilancio.
Da ciò conseguirebbe, secondo il Collegio, che il carattere derogatorio della norma in esame, rispetto al principio generale di separazione dei poteri, è previsto nei piccoli enti al fine di favorire il contenimento della spesa e consentire soluzioni di ordine pratico ad eventuali problemi organizzativi nelle realtà di modeste dimensioni demografiche.
La norma in esame, dunque, assumerebbe carattere di specialità e si pone quale limite all'applicazione del generale principio della successione delle leggi nel tempo.
Sicché il principio contenuto nella norma speciale risulterebbe insuscettibile di abrogazione tacita o implicita da parte di una norma generale sopravvenuta, dovendosi ritenere che l'art. 53, comma 23, della legge 388/2000, configurandosi quale norma speciale, prevalga anche sulla disciplina di portata generale in materia di inconferibilità e incompatibilità, introdotta successivamente ad opera del d.lgs. 39/2013 recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190*".

PREVIDENZA

Valorizzazione figurativa periodi prestazione a sostegno del reddito lavoratori *ex* INPDAP - Precisazioni

Con la circolare n. 212 del 2 dicembre 2016, recante "*Valorizzazione figurativa dei periodi di prestazione a sostegno del reddito per i lavoratori iscritti alle gestioni ex Inpdap che versano la contribuzione minore nelle rispettive gestioni di riferimento dell'Inps*", l'Istituto fornisce alcune precisazioni relative all'accredito della contribuzione figurativa ed alla conseguente valorizzazione dei periodi di erogazione di prestazioni a sostegno del reddito in favore del personale dipendente di aziende ed enti iscritto alle gestioni pensionistiche dei dipendenti pubblici per l'assicurazione IVS e a favore dei quali la c.d. contribuzione minore è versata nell'assicurazione generale obbligatoria

Corretta compilazione flussi "*Uniemens lista PosPA*" nei casi di aspettativa non retribuita per cariche elettive e sindacali – Chiarimenti

Con la circolare n. 215 del 6 dicembre 2016, l'INPS fornisce chiarimenti in ordine alla corretta compilazione dei flussi "*Uniemens - lista PosPA*" nei casi di aspettativa non retribuita per cariche elettive e sindacali.
In particolare, a seguito di verifiche effettuate, l'Istituto ha rilevato che gli enti datori di lavoro, nei casi di aspettativa non retribuita per cariche elettive e sindacali, non compilano correttamente i suddetti flussi.
Nel dettaglio, i flussi riportano informazioni contrastanti con la situazione di fatto rilevabile dalle domande telematiche di accredito figurativo inoltrata dagli interessati, ragione per cui tale contrasto non consente la corretta gestione della posizione assicurativa dell'iscritto posto in aspettativa per carica elettiva e sindacale.

Regolarizzazione flussi UNIEMENS inoltrati dai datori di lavoro – Nuove funzionalità

Con messaggio n. 4973 del 6 dicembre 2016, al fine di assicurare la corretta gestione dei flussi UNIEMENS di regolarizzazione inoltrati dai datori di lavoro, anche in vista del prossimo passaggio sul "*Nuovo Recupero Crediti*", l'INPS fa sapere che sono

state implementate alcune funzionalità in accoglienza dei flussi stessi, che permetteranno di individuare la tipologia di regolarizzazione e di collegare la documentazione necessaria per l'analisi amministrativa circa l'idonea compilazione e l'esatta quantificazione delle regolarizzazioni trasmesse, tramite comunicazione bidirezionale.

Adeguamento retributivo e contributivo regime da TFR a TFS - Guida operativa ARAN

L'ARAN, in data 13 dicembre 2016, ha pubblicato la guida operativa sull'adeguamento retributivo e contributivo nel passaggio dal TFS al TFR (riduzione 2,50%), ai sensi dell'art. 6 dell'accordo quadro in materia di TFR e di previdenza complementare del 29 luglio 1999.

Come evidenziato nella premessa della guida operativa, è possibile identificare tre categorie, in riferimento ai trattamenti di fine rapporto e di fine servizio dei dipendenti pubblici:

- personale per il quale continua ad applicarsi il regime del trattamento di fine servizio antecedente alle nuove norme – più avanti richiamate – in materia di trattamento di fine rapporto per i pubblici dipendenti;
- personale che si trovava nel regime di cui al punto precedente, ma che ha volontariamente optato, aderendo ai fondi di previdenza complementare negoziali, per il nuovo regime del TFR dei pubblici dipendenti (difatti, nell'attuale sistema l'adesione volontaria al fondo di previdenza implica il passaggio nuovo regime);
- personale cui si applica, dal momento dell'assunzione, il nuovo regime del TFR dei pubblici dipendenti: rientrano, in quest'ultima categoria tutti coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato dopo il 31 dicembre 2000 ovvero gli assunti a tempo determinato con un rapporto di lavoro in corso o successivo al 30 maggio 2000.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Mancata costituzione ufficio procedimenti disciplinari – Verifica presupposti di legittimità della sanzione

La mancata costituzione dell'ufficio procedimenti disciplinari non rende automaticamente nullo il licenziamento del dipendente pubblico.

Questo, in sintesi, il principio fissato dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 22487 del 4 novembre 2016, relativamente al ricorso con cui un ente chiedeva la riforma della sentenza con cui una corte d'appello aveva annullato un procedimento disciplinare (scaturito in licenziamento) nei confronti di un lavoratore pubblico, in quanto effettuato da un organo diverso dall'ufficio dei procedimenti disciplinari, al momento dei fatti non costituito dall'ente.

In particolare, il Collegio, cassando la decisione di secondo grado, illustra come la norma invocata dai giudici dell'appello (art. 55-*bis*, comma 4, del d.lgs. 165/2001) faccia riferimento alla "individuazione", e non alla obbligatoria "istituzione", di uno specifico ufficio competente per i procedimenti disciplinari e che la stessa non richieda che tale individuazione debba essere espressa, o debba avvenire, con apposito provvedimento.

D'altro canto, la Sezione ricorda come i principi che regolano la difesa del dipendente, devono assicurare la necessaria terzietà e imparzialità dell'organo che infligge la sanzione e, se non individuato dall'ente, è necessario verificare in concreto se tale principio di terzietà sia stato o meno rispettato.

A parere dei Giudici di legittimità, nel caso di specie, pur in mancanza dell'atto di costituzione dell'UPD, la Corte d'appello aveva omesso di verificare se il dirigente che aveva irrogato la sanzione espulsiva fosse o meno in una posizione di "terzietà" rispetto al lavoratore incolpato, e anche rispetto all'ufficio che aveva segnalato l'addebito, pertanto la sentenza doveva essere cassata con rinvio.

Secondo la Corte, dunque, ciò che rileva non è la formale costituzione dell'UPD, ma esclusivamente se la garanzia posta al dipendente sia stata rispettata da parte dell'organo dell'amministrazione che abbia emanato la sanzione espulsiva, in considerazione dei principi costituzionali a cui sono sottoposte le PA.

Mancata registrazione timbratura entrata/uscita per intervalli economicamente apprezzabili – Licenziamento per falsa attestazione presenza in servizio

"L'art. 55-quater del D. Lgs. 165/2001 va interpretato nel senso che le fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo (c. 1 lett. da a) ad f) e c. 2), sono aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva, le cui clausole, ove difformi, devono ritenersi sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419 c. 2 c.c.".

Ciò premesso, *"la registrazione effettuata attraverso l'utilizzo del sistema di rilevazione della presenza sul luogo di lavoro è corretta e non falsa solo se nell'intervallo compreso tra le timbrature in entrata ed in uscita il lavoratore è effettivamente presente in ufficio, mentre è falsa e fraudolentemente attestata nei casi in cui miri a far emergere, in contrasto con il vero, che il lavoratore è presente in ufficio dal momento della timbratura in entrata a quello della timbratura in uscita.*

La fattispecie disciplinare di fonte legale (art. 55-quater, comma 1 lett. a), ndr) si realizza, dunque, non solo nel caso di alterazione/manomissione del sistema, ma in tutti i casi in cui la timbratura, o altro sistema di registrazione della presenza in ufficio, miri a far risultare falsamente che il lavoratore è rimasto in ufficio durante l'intervallo temporale compreso tra le timbrature/registrazioni in entrata ed in uscita".

Questi i principi individuati dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 24574 del 1° dicembre 2016, relativamente al giudizio di legittimità circa un licenziamento irrogato ad un pubblico dipendente il quale per due giorni aveva omesso di timbrare in entrata e in uscita il cartellino, in occasione di alcuni allontanamenti dal luogo di lavoro, e del successivo rientro dopo un lungo intervallo di tempo.

Nel confermare la legittimità della sanzione, il Collegio illustra come la condotta del lavoratore (assenza dal servizio durante il proprio turno, omettendo di effettuare la timbratura) configuri la fattispecie normativa di "falsa attestazione della presenza in servizio" attuata con modalità fraudolente, la cui sanzione consiste, alla luce dell'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001, nel licenziamento per giusta causa.

D'altro canto, prosegue la Corte, la condotta che si compendia nell'allontanamento dal luogo di lavoro senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza economicamente apprezzabili, è idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza su luogo di lavoro.

Sicché, in tutti i casi in cui la timbratura, o altro sistema di registrazione della presenza in ufficio, è mirata a far risultare falsamente che il lavoratore è rimasto in ufficio durante l'intervallo temporale compreso tra le timbrature/registrazioni in entrata ed in uscita, si configura la fattispecie disciplinare di cui all'art. 55-*quater* citato (anche nella formulazione vigente precedentemente all'intervento di cui al d.lgs. 116/2016).

SEGRETARI, DIRIGENTI E PO

Licenziamento per giusta causa per responsabilità dirigenziale – Presupposti

È legittimo il licenziamento intimato ad un dirigente comunale, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del CCNL 7 febbraio 2010 per il personale dirigente dell'Area II, tramite la procedura speciale prevista per l'ipotesi di recesso per responsabilità dirigenziale, nel caso di comportamenti consistenti in leggerezze nella gestione delle gare di appalto, cattiva gestione del personale (con irrigazione di sanzioni disciplinari in contrasto con l'art. 55 del d.lgs. 165/2001), rifiuto nel

passaggio di consegne, scorrettezza nei rapporti con l'assessore di riferimento, ritardi e incompletezze nella redazione delle schede-obiettivo e mancato raggiungimento dei risultati.
Questo quanto statuito dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 23744 del 22 novembre 2016, relativamente al ricorso con cui un dirigente comunale impugnava il licenziamento intimatogli, il quale sarebbe stato, a suo dire, di tipo disciplinare e non dirigenziale e, come tale, radicalmente nullo poiché adottato dal dirigente delle risorse umane dell'ente, anziché dall'ufficio competente (segretario comunale), secondo quanto disposto dall'art. 55-*bis*, comma 4, del d.lgs. 165/2001 e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del comune stesso.
Tuttavia, il Collegio, respingendo le doglianze del lavoratore e confermando le decisioni dei giudici dei gradi precedenti, illustra che anche nei casi in cui vi sia un indissolubile intreccio tra responsabilità di tipo dirigenziale e quella disciplinare, è sufficiente per considerare corretta l'adozione del provvedimento di recesso il fatto che gli addebiti siano stati valutati nel loro complesso, e non atomisticamente, sicché se anche qualcuno avesse carattere disciplinare ciò non esclude che l'insieme possa integrare una responsabilità del dirigente tale da legittimare il recesso per giusta causa.
Del resto, nonostante la censura del dirigente secondo cui lo stesso non avesse ricevuto alcune "preventiva comunicazione" circa le direttive generali inerenti l'attività amministrativa cui era tenuto a conformarsi (e alla cui inosservanza l'art. 3 del CCNL collega la configurabilità della responsabilità dirigenziale), la Corte sottolinea come tale presupposto non è certamente indispensabile per la configurazione di tale tipo di responsabilità, che è configurabile tutte le volte in cui il dirigente non rispetti gli obblighi propri del suo incarico, quali quelli esemplificativamente indicati nel successivo art. 5.
D'altro canto, nella specie, visti i comportamenti tenuti dal dirigente (come risultanti dagli atti di causa), non poteva nutrirsi alcun dubbio sulla sussistenza degli estremi per la configurazione di una responsabilità dirigenziale meritevole di licenziamento per giusta causa, anche a prescindere dalla comunicazione o meno delle direttive generali, visto che quelle contestate erano condotte di per sé contrarie all'art. 5, comma 1, del CCNL.

Mancato rispetto termini di legge per revoca segretario comunale – Criteri riconoscimento del danno

È legittimo il riconoscimento del danno a favore del segretario comunale che venga revocato dall'incarico prima del sessantesimo giorno, o dopo il centoventesimo giorno, dall'insediamento del nuovo sindaco.
Questo il principio fissato dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 24444 del 30 novembre 2016, relativamente al giudizio con cui sono state riconosciute le ragioni di un segretario comunale relativamente alla quantificazione del danno subito in funzione della revoca dell'incarico fuori dai tempi di legge.
In particolare, l'ente locale aveva sostenuto che, in realtà, non vi fosse stato alcun danno per il segretario revocato, in quanto il rapporto interrotto con il comune era proseguito con l'Agenzia dei segretari comunali.
Inoltre, l'ente sosteneva che, a fronte del mantenimento del trattamento contrattuale, non vi era stata prova accertata del danno patito dall'*ex* segretario, tenendo conto che non poteva essere invocato dallo stesso l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (per il riconoscimento di cinque mensilità) visto che non vi era stato "licenziamento".
Il Collegio, tuttavia, sottolinea come il danno riconosciuto al segretario fosse correlato allo scioglimento del rapporto tra il lavoratore e il comune, restando del tutto estraneo il rapporto con l'Agenzia.
La Corte, del resto, confermando la decisione dei giudici dell'appello, illustra come sia legittima la condanna del comune, essendo lo stesso tenuto al risarcimento dei danni commisurati alle mensilità stipendiali che il segretario avrebbe percepito nel periodo decorrente dalla revoca dell'incarico (sino al sessantesimo giorno successivo a quello dell'insediamento del nuovo sindaco), oltre gli interessi legali maturati dalla revoca al soddisfo (detratta la retribuzione percepita nello stesso lasso di tempo).

Riconoscimento gettone di presenza per incarico componente commissione e sottocommissione elettorale circondariale - Criteri

Il Sindaco del Comune di Torre del Greco rivolge alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Campania, una richiesta di parere volta a conoscere quale interpretazione debba essere data all'art. 2, comma 30, della legge 244/2007 che prevede, tra l'altro, la gratuità dell'incarico di componente delle commissioni e delle sottocommissioni elettorali circondariali.

In particolare, il Sindaco chiede "*un parere in ordine alla corretta applicazione dell'art. 2, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, in combinato disposto con l'art. 24 del D.P.R. 20 marzo 1967, ed in particolare se al Segretario delle Commissioni Elettorali Circondariali possa essere corrisposto il gettone di presenza*".

La Sezione, con deliberazione n. 348/2016/PAR del 30 novembre 2016, dopo aver illustrato la normativa conferente, sottolinea come le suddette commissioni e sottocommissioni siano da considerarsi organi dello Stato dotati di una propria soggettività giuridica, non essendo incardinate in un'amministrazione ministeriale né nell'organizzazione comunale, e dovendosi, peraltro, avvalere del supporto "segretariale" del comune dove hanno sede.

Da quanto sopra esposto, dunque, a parere della Corte si evincerebbe che il segretario non è da considerarsi un componente delle commissioni e delle sottocommissioni e che l'equiparazione ai veri e propri componenti è stata effettuata esclusivamente nell'ambito della norma che consentiva la corresponsione di un gettone di presenza "*anche*" al segretario.

La facoltà di corrispondere un gettone di presenza ai segretari delle commissioni non sarebbe, quindi, espressamente vietata dalla normativa in vigore; tuttavia, ad avviso del Collegio, le disposizioni di cui all'art. 24 del d.p.r. 223/1967 vanno interpretate, in chiave logico-sistematica, anche alla luce dei numerosi e reiterati interventi legislativi che, dopo l'entrata in vigore della legge 244/2007, sono volti a limitare le spese delle amministrazioni pubbliche, in particolare quelle inerenti il funzionamento degli organi di governo e degli apparati politici, nonché quelle degli organi amministrativi e di controllo.

Per quanto di interesse, del resto, secondo i Giudici campani rilevano le norme che, contenendo principi generali in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ben possono trovare applicazione anche nei confronti dei soggetti che sono designati per svolgere le funzioni di segretario di commissione e sottocommissione elettorale circondariale, sicché spetterebbe all'amministrazione comunale, pur nell'ambito della propria discrezionalità, individuare le soluzioni organizzativo - gestionali più idonee a contenere, nel loro complesso, le spese di funzionamento delle richiamate commissioni e sottocommissioni, evitando di adottare scelte che, vanificando l'intento del legislatore, comportino maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Ciò posto, in ogni caso, dovendosi garantire la parità di trattamento nel rapporto di pubblico impiego e le esigenze di contenimento della spesa pubblica, l'ente locale deve avere cura di evitare di corrispondere al dipendente pubblico chiamato a svolgere le attività segretariali un "compenso aggiuntivo" (anche sotto forma di "gettone") laddove tale evenienza, pur se non espressamente vietata dalle norme o dalle stesse norme "facoltizzata", incontri ulteriori limiti desumibili dal principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti dell'ente chiamati a svolgere tali funzioni, oltre che dalla disciplina introdotta dal contratto nazionale di lavoro e dai contenuti degli accordi decentrati che caratterizzano la contrattazione integrativa dell'ente, tenuto altresì conto delle concrete modalità di supporto agli organi elettorali.

Riconoscimento gettone di presenza per incarico componente commissione e sottocommissione elettorale circondariale – Criteri

Il Sindaco del Comune di Foligno interroga la Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per l'Umbria, al fine di conoscere se:

1. sia legittimo, alla luce dell'attuale quadro normativo, corrispondere il gettone di presenza al segretario della sottocommissione elettorale circondariale con spesa a carico dei fondi della commissione circondariale;

2. tale corresponsione spetti anche qualora il segretario delegato (non appartenente al comparto dirigenziale e non incaricato di posizione organizzativa) sia incaricato, presso il comune assegnatario della sottocommissione, delle funzioni di responsabile dell'ufficio elettorale e di segretario della commissione elettorale comunale;
3. le riunioni della sottocommissione debbano svolgersi durante od al di fuori del normale orario di lavoro, ed in che rapporto, nel caso si svolgano in regime di *plus*-orario, debba porsi l'eventuale compenso per lavoro straordinario (o l'eventuale recupero) con il gettone di presenza, qualora spettante.

La Sezione, con deliberazione n. 113/2016/PAR del 24 novembre 2016, in merito al primo quesito ritiene, in ossequio al principio normativo di onnicomprensività della retribuzione del dipendente pubblico, che l'ente locale non debba corrispondere al dipendente pubblico chiamato a svolgere le attività di segretario della sottocommissione elettorale un compenso aggiuntivo laddove tali compiti siano riconducibili a funzioni e poteri connessi alla sua qualifica e all'ufficio ricoperto o corrispondano a mansioni cui egli non possa sottrarsi, perché rientranti nei normali compiti di servizio, nonché qualora le medesime attività siano svolte durante l'orario di lavoro e siano comunque riconducibili ai doveri istituzionali dei dipendenti pubblici.

Quanto al secondo e al terzo quesito, il Collegio precisa che le funzioni di responsabile dell'ufficio elettorale e di segretario della commissione elettorale comunale sono ontologicamente distinte dalle funzioni di segretario della sottocommissione circondariale, trattandosi quest'ultimo di un organo distinto dal comune e dalla commissione elettorale comunale e richiedendosi, per lo svolgimento delle funzioni di segretario di detta sottocommissione, una specifica designazione del Sindaco.

Tuttavia, poiché il dipendente svolge le funzioni di responsabile dell'ufficio elettorale e di segretario della commissione elettorale comunale e le funzioni di segretario della sottocommissione circondariale sono sicuramente riconducibili ai compiti di istituto dell'amministrazione di appartenenza (ex art. 27, comma 3, del d.p.r. 223/1967), nessun compenso aggiuntivo dovrebbe spettare al medesimo dipendente per lo svolgimento di dette funzioni "aggiuntive" durante il suo orario di lavoro.

Viceversa, conclude la Corte, per le attività di segretario della sottocommissione svolte dall'impiegato al di fuori dell'orario di lavoro, l'ente locale è tenuto a corrispondere al medesimo o il gettone di presenza previsto dall'art. 24 del citato d.p.r., oltre al rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute, oppure il compenso per le ore di lavoro straordinario effettivamente svolto, trattandosi di attività da svolgersi obbligatoriamente nei termini sopra indicati.

Rinnovo incarico dirigenziale – Ammissibilità e requisiti

Per l'adozione del provvedimento di conferma (o rinnovo) nelle funzioni dei dirigenti, non è obbligatoria l'applicazione della procedura di cui all'art. 19 comma 1-*bis* del d.lgs 165/2001, in quanto la specifica fattispecie del rinnovo a seguito di precedente assegnazione con procedura comparativa, è sottratta agli obblighi di pubblicità introdotti in via generale da parte del d.lgs. 150/2009.

Questo quanto affermato dalla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Lazio, con deliberazione n. 118/2016/PREV del 5 dicembre 2016, relativamente alla valutazione di legittimità di una procedura di rinnovo di un incarico dirigenziale.

In particolare, il Collegio illustra come, in tema di corretto esercizio della scelta discrezionale di procedere al rinnovo di un incarico dirigenziale senza attivarsi per la ricerca di altri potenziali aspiranti, lo spazio di discrezionalità riconosciuto alla pubblica amministrazione in materia, in ogni caso, incontra rinnovati e specifici limiti, sia nel contesto delle modifiche apportate all'art. 19 del d.lgs.165/2001, sia alla luce della riproposizione (in altro plesso normativo, quale quello dell'anticorruzione) del principio di rotazione negli incarichi apicali.

Ciò posto, d'altro canto, la Sezione sottolinea che la fattispecie del rinnovo è ammessa, qualora sia conseguente all'avvenuto conferimento iniziale mediante procedura di natura concorsuale, presupposto oggettivo per deflazionarne eventuali utilizzi inconciliabili con le esigenze di trasparenza cui la procedura stessa è parimenti preordinata.
Inoltre, a parere dei Giudici laziali, detta facoltà va intesa come scelta di prolungamento della permanenza nell'incarico di un dirigente che - originariamente individuato quale idoneo alla copertura del posto in comparazione e confronto curriculare con altri interessati – risulta avere dato buona prova e che, perciò, è in grado di soddisfare in modo ottimale l'interesse al buon andamento, in termini di continuità dell'azione amministrativa rispetto a peculiari esigenze di funzionamento.
Elementi questi che, ad ogni buon conto, devono emergere con puntualità ed in modo non generico dalla motivazione del provvedimento.
Da ultimo, quanto alle eventuali censure circa il contrasto dei rinnovi (anche ripetuti) degli incarichi rispetto ai limiti di ragionevole durata (che ne assicurino la piena compatibilità a sistema con i principi di rotazione e le prescrizioni imposte dalla normativa anticorruzione), la Corte chiarisce che, a legislazione vigente, il rinnovo non incontra alcun limite di tipo numerico.
Il Collegio, del resto, ritiene che l'attrazione o meno dei periodi di copertura degli incarichi nell'alveo della ragionevole durata, non possa prescindere dall'utilizzo di parametri obiettivi e certi, i quali, ad oggi, non sono fissati direttamente dalla normativa vigente, ma da essa sono ricavabili solo in via presuntiva (al momento, in anni dieci, assumendo a riferimento la durata massima ammissibile del primo incarico e quella del primo rinnovo, parimenti ammissibile per un periodo equivalente)
D'altro canto, detto lasso temporale non contrasterebbe neppure con i criteri fissati, *de jure condendo*, nella legge delega 124/2015, per i quali ogni incarico è conferibile per quattro anni rinnovabili una prima volta per identica durata, e una seconda volta per ulteriori anni due.
In ogni caso, conclude il Collegio, rimane ferma la considerazione per la quale "*la normativa anticorruzione delinea un quadro di principi che esprimono disfavore nei confronti della permanenza eccessivamente protratta in un posto di funzione*" (cfr. così sezione centrale di controllo di legittimità su atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, deliberazioni nn. 24/2014/PREV e 25/2014/PREV), principio cui le amministrazioni devono, comunque, tenere conto nell'ambito della propria discrezionalità.

SPESE DI PERSONALE

Limiti salario accessorio – Modalità computo complessivo importi riferiti al trattamento accessorio

Il Sindaco del Comune di La Loggia pone un quesito alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Piemonte, in merito al vincolo stabilito dall'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 e, in particolare, se il medesimo possa intendersi rispettato se l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio non superi l'ammontare complessivo determinato per l'anno 2015, o se il vincolo debba essere rispettato, inoltre, per ogni singola voce del salario accessorio (ossia se l'importo di ogni singolo istituto contrattuale facente parte del trattamento accessorio non possa superare l'importo determinato per l'anno 2015 per il corrispondente istituto).
La Sezione, con deliberazione n. 135/2016/PAR del 29 novembre 2016, dopo aver sottolineato il contenuto dell'art. 1, comma 236, della legge di stabilità, e gli orientamenti espressi in materia dalla giurisprudenza contabile, ritiene che il vincolo previsto dalla disposizione in parola si debba applicare all'ammontare complessivo del trattamento accessorio e, quindi, non alle sue singole componenti, tenuto conto che l'unico vincolo previsto dalla legge è dato dall'ammontare complessivo delle risorse destinate per il 2016 al trattamento accessorio, che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015.

Peraltro, prosegue il Collegio, fermo restando che il tetto delle risorse disponibili, ai fini del contenimento della finanza pubblica, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, occorre richiamare le disposizioni di cui al CCNL 1° aprile 1999 e, in particolare, gli artt. 15 e 17, che disciplinano le risorse da destinare per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il conseguente loro utilizzo.
Ogni ente, infatti, deve determinare l'ammontare del fondo nella misura prevista dal citato CCNL.

Riduzione 50% costo personale a tempo determinato per enti dissestati – Modalità calcolo riduzione

Il Sindaco del Comune di Caivano, dopo aver premesso di aver effettuato dichiarazione di dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 TUEL (e di aver innestato la correlata procedura di risanamento), chiede alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Campania, come interpretare l'art. 259, comma 6, TUEL che, tra le misure obbligatorie da adottare in sede di riequilibrio, prevede una riduzione della spesa per il personale a tempo determinato.
In proposito, viene chiesto di sapere se la disposizione vada interpretata nel senso che la riduzione deve avvenire non oltre il 50% (al massimo) ovvero almeno nella misura del 50% (al minimo).
La Sezione, con deliberazione n. 350/2016/PAR del 30 novembre 2016, preliminarmente illustra che per gli enti dissestati, tra le misure obbligatorie previste dalla legge, è prevista un'articolata disciplina per il ridimensionamento della spesa per il personale entro la misura strettamente necessaria ad assicurare il mantenimento o il recupero della piena funzionalità amministrativa, ridimensionamento previsto sia sul versante della dotazione organica, sia su quello delle dotazioni finanziarie (art. 259, comma 6).
Mentre per la spesa di personale a tempo indeterminato è prevista una rimodulazione sostanziale dell'organizzazione, con la riduzione della dotazione organica e l'eventuale avvio di procedure di mobilità (art. 260), per la spesa del personale a tempo determinato è prevista una riduzione della sola dotazione finanziaria.
A parere del Collegio, questa riduzione, sia per la *ratio* della disciplina sia per la lettera della legge, è determinata nel "minimo", nel 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi di bilancio si riferisce.
Del resto, viene osservato che se il legislatore avesse voluto, irragionevolmente, porre un limite alla riduzione della spesa per il personale a tempo determinato (col rischio di introdurre un elemento di rigidità rispetto a scelte di risparmio necessarie a ridimensionare strutture burocratiche, nei fatti, accertabili come sproporzionate), avrebbe usato, dopo la locuzione "ridotta", la preposizione "di" e non "a" non oltre il 50% della spesa media sostenuta nel triennio.
In quest'ottica, del resto, i Giudici campani ricordano come la Corte dei Conti abbia già osservato in passato che "*la riduzione della spesa del personale a tempo determinato, ha un'efficacia orientata alla stabilizzazione finanziaria incidendo immediatamente sui volumi di quelle specifiche uscite che, secondo la norma, devono essere dimezzate rispetto alla spesa media dell'ultimo triennio [...] rappresenta [...] una voce passiva modulabile nella breve prospettiva dell'esercizio finanziario e per questa sua caratteristica suscettibile di produrre, nel breve termine, effetti finanziari riequilibrativi (Sezione Autonomie n. 8/2015/INPR)".*

Finanziamento indennità PO personale conferito ad un'unione – Modalità di finanziamento e limiti applicabili

Il Sindaco del Comune di Monforte d'Alba inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Piemonte, un quesito concernente la modalità di finanziamento della posizione organizzativa attribuita ad un proprio dipendente nominato titolare della PO in un'unione di comuni, alla luce dei vigenti vincoli normativi di finanza pubblica (art. 1, comma 236 della legge 208/2015).
La Sezione, con deliberazione n. 138/2016/PAR del 29 novembre 2016, rammenta che, fermi restando i vincoli normativi imposti ai singoli comuni ed all'unione (che saranno, a seconda delle circostanze, quelli previsti dall'art. 1, comma 557 e ss.,

legge 296/2006, o dal successivo comma 562), ciascun comune (e la stessa unione) devono procedere alla verifica del rispetto di tali limiti mediante il criterio del "ribaltamento" della quota spesa di personale dell'unione a lui riferibile.
Ogni comune partecipante all'Unione, quindi, al fine di rendere correttamente le certificazioni e attestazioni relative al rispetto dei parametri di spesa per il personale previsto dalla vigente normativa, deve conteggiare, sulla base di idonei criteri, la quota parte di spesa di personale dell'unione che sia riferibile allo stesso.
Peraltro, il Collegio ricorda che l'impiego di termini dal valore semantico generale ed omnicomprensivo contenuti nell'espressione *"l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale*", di cui all'art. 1, comma 236, della legge di stabilità 2016, denota un'evidente volontà di ricomprendere nella fattispecie normativa ogni genere di risorse funzionalmente destinate ad offrire copertura agli oneri accessori del personale, senza alcuna considerazione per l'origine o la provenienza delle risorse se non sotto il profilo della presenza di un vincolo di destinazione giuridicamente rilevante.
Secondo i Giudici, dunque, con riferimento al quesito, a seguito della destinazione di un proprio dipendente all'unione a cui aderisce, l'amministrazione comunale dovrà applicare i principi di contenimento enunciati, al fine di garantire l'invarianza della spesa per il trattamento accessorio del personale del comune nel rispetto del vincolo imposto dall'art. 1, comma 236, della legge di stabilità 2016 (legge 208/2015).
Peraltro, il quesito espone che l'unione "*attribuirà ad uno dei dipendenti dei Comuni associ*ati" la PO e presuppone, dunque, il permanere del rapporto di lavoro del dipendente in capo al comune convenzionato. Pertanto, ad avviso della Corte, il rispetto dell'obbligo legislativo di automatica riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale "*in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*", dovrà essere verificato in concreto dall'ente in relazione alla possibilità di riassorbimento da parte del comune del personale destinato all'unione.
Inoltre, quanto al concorso al finanziamento mediante riduzione del fondo delle risorse decentrate la Sezione si limita a rammentare, in linea generale, che nell'ambito delle fonti di finanziamento utilizzabili da parte dell'ente, resta esclusa in ogni caso la possibilità di utilizzare risorse aventi natura variabile per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità.

Riduzione risorse decentrate per cessazione incaricato *ex* art. 110, comma 1, TUEL – Precettività vincolo normativo

La Provincia di Rovigo, dopo aver illustrato il contenuto dell'art. 1 comma 236, della legge 208/2015, formula una richiesta di parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Veneto, volta a conoscere se la riduzione contemplata dal citato art. 1, comma 236, trovi o meno applicazione rispetto alla cessazione di un dirigente a tempo determinato, assunto a seguito di selezione pubblica ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.
Nella richiesta di parere, peraltro, il presidente segnalava che il trattamento economico accessorio relativo a detta assunzione era stato finanziato con il fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti dell'ente.
La Sezione, con deliberazione n. 378/2016/PAR del 29 novembre 2016, dopo aver analizzato la normativa richiamata e gli orientamenti della giurisprudenza contabile formatisi in materia, ribadisce i principi secondo cui *"l'obiettivo di contenimento e riduzione della spesa di personale non sia più da considerare mera espressione di un principio di buona gestione al quale tendere, ma rappresenti un vero e proprio obiettivo vincolato"* (cfr. delibera n. 154/2011/PAR), e che sarebbe presente nell'ordinamento "*un obiettivo generale di contenimento della spesa relativa ad un vasto settore del personale e, precisamente, a quello costituito da quanti collaborano con le pubbliche amministrazioni in virtù di contratti diversi dal rapporto di pubblico impiego a tempo indeterminato*" (cfr. sezione controllo Abruzzo, delibera n. 134/2016).
Ciò posto, dunque, il Collegio sottolinea la precettività del vincolo di cui all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 anche nei confronti delle spese riferite agli incarichi dirigenziali conferiti *ex* art. 110, comma 1, del TUEL, le quali non solo devono essere computate ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla

legge 122/2010 (sezione delle Autonomie, deliberazione n. 14/SEZAUT/2016/QMIG), ma anche, quindi, rispettare il vincolo dell'art. 1, comma 236, della legge 208/2015.

Spesa personale transitato a società *in house* – Non computabilità ai fini del rispetto limite *ex* art. 1, comma 557, legge 296/2006

Il Comune di San Bartolomeo al Mare invia una richiesta di parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Liguria, relativa alla corretta applicazione agli enti locali dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.
In particolare, l'ente chiede se sia corretto non computare, ai fini del rispetto dei limiti di spesa del personale prevista dalla normativa, quella relativa a tre dipendenti, trasferiti definitivamente ad una propria società partecipata, affidataria *in house* del servizio idrico integrato.
La Sezione, con deliberazione n. 94/2016/PAR del 30 novembre 2016, dopo aver illustrato la normativa sottesa al quesito, ricorda l'orientamento (cfr. sezione controllo Lombardia, n. 193/2009 e sezione controllo Campania, n. 152/2010 e n. 98/2011) secondo cui, nell'ambito di una tendenza alla riduzione della spesa per il personale, riteneva di dovere computare a carico dei comuni anche le spese di personale delle società partecipate, sulla base del principio per cui "*la disciplina vincolistica in materia di personale deve essere intesa come riferibile non soltanto all'ente stesso, ma anche a tutte le forme di esternalizzazione in senso stretto*".
In ogni caso, a parere del Collegio ligure, tale indirizzo risulta decisamente superato dalla più recente giurisprudenza di controllo (tra cui sezione controllo Toscana, n. 10/2013/PAR e sezione controllo Lombardia, n. 447/2013/PAR e n. 237/2014/PAR) che, pacificamente, afferma l'impossibilità di ricorrere a tale operazione, idonea a cagionare una controproducente rigidità gestionale.
In altre parole, secondo i Giudici contabili, l'applicazione delle norme deve avvenire distintamente, per l'ente locale e per la società, ciascuno con esclusivo riferimento ai propri documenti contabili e ai dati del proprio bilancio.
Diversamente, le spese del comune e della società *in house* dovranno essere unite nel bilancio consolidato del comune, previsto dal d.lgs. 118/2011, che assume solo valenza informativa.
Pertanto, conclusivamente, la Sezione ritiene che l'ente, debba computare le retribuzioni lorde dei tre dipendenti transitati definitivamente nella società partecipata nel bilancio consolidato, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 118/2011, e non in quello comunale, con conseguente non inclusione di tali somme nel calcolo della spesa annua di personale richiesto ai fini del rispetto dei limiti posti dall'art. 1, commi 557, 557-*bis* e 557-*quater* della legge 296/2006.

Aumento salario accessorio e limiti di spesa – Divieto superamento limite anno 2015 anche in caso di riorganizzazione della struttura

Il Comune di Minacciano inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Toscana una richiesta di parere avente ad oggetto l'interpretazione dell'art. 1, comma 236, della legge 208/2015.
In particolare, l'ente chiede se sia possibile stabilire, "*a determinate condizioni*", un aumento del trattamento accessorio sia per il personale incaricato di posizione organizzativa in un ente privo della dirigenza sia per i funzionari a cui risultino attribuite maggiori responsabilità, a fronte di "*una riorganizzazione della struttura amministrativa che comporti un risparmio di spesa oggettivamente verificabile*".
La Sezione, con deliberazione n. 269/2016/PAR del 6 dicembre 2016, fa presente che la disposizione stabilisce, nell'ottica del contenimento della spesa pubblica per il personale, il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale.
Detto ammontare, infatti:

a) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015;

b) deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (tenendo conto in tal caso anche del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Tale previsione d'indole generale costituisce, in ogni caso, il limite massimo per lo stanziamento di risorse destinate al trattamento accessorio del personale e dato che le posizione organizzative si giovano di un peculiare trattamento accessorio, stabilito dalla contrattazione collettiva, tale trattamento finirà, conseguentemente, con l'essere sottoposto al predetto "*limite generale*", in una prospettiva necessariamente "*aggregata*", in virtù della disposizione richiamata.

Secondo il Collegio, in particolare, la norma stabilisce la regola per cui l'entità massima della spesa per trattamento accessorio del personale non può mai superare l'importo fissato per il 2015, anche a fronte di un'eventuale razionalizzazione, a cui la normativa in questione non fa cenno.

TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, PRIVACY

Relazione annuale sulla corruzione – Posticipazione termine pubblicazione

Con comunicato del 5 dicembre 2016, l'ANAC ha disposto la proroga al 16 gennaio 2017 per la pubblicazione della Relazione annuale da parte dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC).

L'Autorità fa sapere che il provvedimento si è reso necessario a seguito delle richieste di chiarimento pervenute all'ANAC, e per consentire ai RPC di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione dei Piani di prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio 2017.

È stata inoltre pubblicata la scheda che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, legge 190/2012 sull'efficacia delle misure definite nei piani triennali di prevenzione della corruzione.

La scheda è rivolta anche alle società, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e agli enti pubblici economici che la utilizzano, per quanto compatibile, con riferimento alle misure anticorruzione adottate.

Dopo essere stata prelevata dal sito istituzionale dell'Autorità, la scheda in formato *Excel* va compilata in ogni sua parte.

Ultimata la compilazione, la scheda va pubblicata nello stesso formato *Excel* rilasciato dall'Autorità, esclusivamente sul sito istituzionale di ogni ente, entro il 16 gennaio 2017, nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti-Corruzione*".

La pubblicazione in formati diversi da quello rilasciato dall'Autorità, infatti, equivale alla mancata predisposizione e pubblicazione della scheda.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Corresponsione indennità per specifiche responsabilità a personale titolare di PO – Divieto

Il Comune di Torriccella inoltra un quesito alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, al fine di sapere se l'attribuzione della responsabilità di due uffici ad un dipendente (categoria D), e la conseguente attribuzione al medesimo della posizione organizzativa e dei relativi trattamenti economici accessori, siano compatibili, in sede di contrattazione integrativa, con la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f), del CCNL 1° aprile 1999.

La Sezione, con deliberazione n. 235/2016/PAR del 1° dicembre 2016, dopo aver illustrato le disposizioni contrattuali richiamate, sottolinea che, essendo il disposto normativo chiaro nell'individuare le condizioni che ostano alla corresponsione

dell'indennità in questione, al quesito deve essere data risposta negativa.
Del resto, il Collegio ricorda come sia puntualmente previsto tra i motivi di esclusione per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (di cui all'art. 17 citato), per quel che riguarda i dipendenti di categoria D, l'essere titolari di posizione organizzativa.

Incentivi per funzioni tecniche – Individuazione attività incentivabili e questione di massima su esclusione dal limite per salario accessorio

Il Sindaco del Comune di Medicina ha inoltrato alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, una richiesta di parere avente ad oggetto l'interpretazione della disposizione di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, recante la nuova disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche.
In particolare, l'ente chiede di conoscere se i predetti emolumenti possano essere:

a) riconosciuti sia per gli appalti di lavori sia per quelli di servizi e forniture anche qualora questi ultimi non siano ricompresi negli stanziamenti e nei quadri economici previsti per la realizzazione dei singoli lavori e, nel caso affermativo, per i servizi di qualsiasi natura (cura patrimonio dell'ente, servizi alla persona, finanziari e assicurativi);
b) corrisposti nelle ipotesi di manutenzione ordinaria e/o straordinaria, fattispecie che non risultano espressamente escluse nella nuova disposizione;
c) esclusi dal "tetto" del salario accessorio ai fini dell'applicabilità dell'art. 1, comma 236, legge 208/2015.

La Sezione, con delibera n. 118/2016/QMIG del 7 dicembre 2016, quanto al primo quesito ritiene che la disposizione in esame si applichi a tutte e tre le tipologie di contratti pubblici di appalti: lavori, servizi e forniture.
Alla base di tale interpretazione risiederebbe la circostanza per cui se la *ratio* della disposizione deve essere individuata nella previsione di un compenso incentivante per stimolare una più attenta gestione delle fasi della programmazione e dell'esecuzione dei contratti pubblici di appalto, il predetto emolumento può essere riconosciuto sia per gli appalti di lavori, sia per quelli di servizi e forniture, in quanto per tutte e tre le predette tipologie di contratti pubblici è prevista e disciplinata dal codice degli appalti sia la fase della programmazione, sia quella dell'esecuzione.
Quanto poi all'ulteriore profilo della richiesta di parere, relativo alle tipologie di servizi per i quali può essere previsto il compenso incentivante, il Collegio ritiene che debba trattarsi di servizi ricompresi nell'ambito di applicazione del codice degli appalti di cui al d.lgs. 50/2016.
Quanto al secondo quesito, la Corte ritiene che il predetto emolumento non possa essere utilizzato per la remunerazione delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, in ragione del fatto che:

– l'avverbio "esclusivamente", utilizzato nel comma 2 dell'articolo per individuare le attività per lo svolgimento delle quali può essere previsto un compenso specifico e aggiuntivo, deve essere interpretato nel senso della tassatività delle attività incentivabili (pertanto, non essendo stata espressamente ricompresa l'attività di manutenzione, ne discende che non può essere prevista per la stessa nessuna remunerazione);
– ai fini dell'applicazione del codice di contratti pubblici di cui al d.lgs. 50/2016, nell'allegato I (cui fa rinvio l'art. 3, comma 2, lett. ll), n. 1), che contiene l'elenco delle attività che costituiscono "appalti pubblici di lavori", non sono in alcun modo indicate le attività di manutenzione, né ordinarie, né straordinarie.

Infine, in ordine al terzo quesito, i Giudici emiliani ritengono che per quanto concerne l'esclusione dell'incentivo *ex* art. 113 del d.lgs. 50/2016, dal tetto di spesa per il salario accessorio di cui all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015, non possa farsi automatico riferimento a quanto statuito in passato relativamente all'attività di progettazione *ex* art. 93, comma 7-*ter*, del d.lgs. 163/2006 in rapporto al tetto di spesa per il salario accessorio di cui all'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. 78/2010.
Ciò in considerazione del fatto che quanto riconosciuto in via pretoria nella deliberazione delle Sezioni Riunite n. 51/2011 (i cui principi erano posti a fondamento dell'esclusione di tali compensi dal limite), non può estendersi in via automatica a

tutte le tipologie di attività elencate nel comma 2 dell'art. 113, in quanto sarebbe necessario verificare la sussistenza dei presupposti indicati nella citata deliberazione per poter escludere dal tetto di spesa del salario accessorio anche l'incentivo per funzioni tecniche *ex* art. 113.
In particolare, infatti, viene ricordato che il criterio individuato dalle Sezioni Riunite per stabilire se un determinato emolumento può essere escluso dal tetto di spesa per il salario accessorio è quello di verificare se remuneri "*prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabil*" e se "*le prestazioni potrebbero essere acquisite anche attraverso il ricorso a personale estraneo all'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi*".
Tanto premesso, in ogni caso, la Sezione sospende la pronuncia e rimette gli atti al Presidente della Corte dei Conti per le valutazioni di competenza in ordine a tale quesito e per l'eventuale deferimento alle Sezioni Riunite o alla Sezione delle Autonomie.

Compensi commissario giudiziale di un concordato società interamente partecipata – Esclusione applicabilità limiti contenimento spesa pubblica

Il Comune di Sassuolo chiede alla Corte dei Conti un parere al fine di conoscere se, relativamente al compenso dovuto ad un commissario giudiziale di un concordato in continuità concernente una società interamente partecipata dal Comune, sia applicabile il limite corrispondente alla retribuzione annua fissata per il primo presidente della Corte di Cassazione (240.000 euro lordi), secondo quanto previsto dalla normativa in tema di contenimento della spesa pubblica.
La sezione della Autonomie, investita della questione, con deliberazione n. 33/2016/QMIG del 7 dicembre 2016, fa presente che la natura di "organo ausiliario di giustizia" del commissario giudiziale ne esclude l'assimilabilità ad un soggetto che svolge attività di lavoro autonomo professionale a beneficio della partecipata pubblica.
Tra la società partecipata pubblica e il commissario, infatti, non viene a configurarsi in senso proprio alcuna tipologia di rapporto di lavoro né, d'altra parte, la funzione di "amministrazione della giustizia" rientra tra quelle istituzionalmente devolute a un ente comunale o a una sua società partecipata totalmente.
Secondo il Collegio, pertanto, risulterebbero mancanti, nella fattispecie, i presupposti necessari all'applicazione della disciplina vincolistica di cui all'art. 23-*ter* del d.l. 201/2011, rispetto ai compensi previsti dall'art. 39 del r.d. 267/1942 e dal d.m. 30/2012.
Dalla peculiare natura giuridica del commissario giudiziale, dunque, deriva la particolarità delle regole di determinazione del compenso per lo svolgimento delle proprie funzioni, sicché tale compenso rientra nel novero delle "spese di giustizia" e la sua liquidazione è disciplinata specificatamente dall'art. 165 della legge fallimentare, il quale rinvia all'art. 39 della medesima legge fallimentare e, quindi, al d.m. 570/1992.
È, quindi, da escludersi una discrezionalità dell'ente nel ridurre unilateralmente una spesa che non può ritenersi né riferibile a funzioni istituzionalmente proprie, né assunta volontariamente dall'ente stesso o dalla sua partecipata in violazione degli obblighi di contenimento della spesa pubblica, essendo posta a carico dello stesso all'esito di un procedimento giudiziale.
Pertanto, conclude la Sezione, la fattispecie esaminata è da ritenere estranea all'ambito di operatività dei vincoli di finanza pubblica.

VARIE

Accesso ai dati del "Cruscotto infortuni" – Istruzioni operative

L'INAIL ha pubblicato la circolare n. 45 del 30 novembre 2016, con la quale fornisce chiarimenti in merito alle figure deputate alla fruizione del servizio di accesso al "Cruscotto infortuni" per la verifica dei dati.

Al fine di fornire istruzioni riguardanti le attribuzioni riconosciute ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), relativamente all'utilizzo del nuovo applicativo informatico "Cruscotto infortuni", l'Istituto precisa che gli RLS non risultano inclusi tra i destinatari ammessi alla consultazione diretta dell'applicativo informatico denominato "Cruscotto Infortuni", creato dall'Istituto per finalità gestionali e rivolto essenzialmente agli organi preposti all'attività di vigilanza, come espressamente precisato con la soprarichiamata circolare 92/2015. Ciò non toglie il diritto degli RLS di ricevere per il tramite dei datori di lavoro le informazioni e i dati sugli infortuni e le malattie professionali.
Grava, pertanto, sui datori di lavoro l'obbligo di favorire la fruibilità delle predette informazioni da parte degli RLS, ad esempio, mediante visualizzazione o stampa di copia delle schermate dell'applicativo, come peraltro già avveniva con l'abrogato Registro cartaceo.

Procedure di mobilità Fase 2 - Pubblicazione dati incrocio domanda/offerta e graduatoria nazionale provvisoria

Con nota in data 13 dicembre 2016, pubblicata sul portale www.mobilita.gov.it, il Dipartimento della Funzione Pubblica fa sapere che, nelle more della definizione e dell'adozione dei provvedimenti di assegnazione della seconda fase, sono pubblicati i dati provvisori dell'incrocio di domanda e offerta relativi ai dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta, ai dipendenti della Croce Rossa italiana e ai dipendenti dell'ENIT, che hanno espresso le preferenze compilando il modulo disponibile sul portale.
Inoltre, il Dipartimento comunica che è pubblicata la graduatoria nazionale provvisoria dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta con l'esclusione del personale comandato, del personale assegnato agli uffici periferici del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e di coloro che non hanno espresso alcuna preferenza, quella dei dipendenti Croce Rossa con l'esclusione del personale comandato e di coloro che non hanno espresso alcuna preferenza e quella dei dipendenti ENIT con l'esclusione del personale comandato e di coloro che non hanno espresso alcuna preferenza.

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.

QUANDO IL POPOLO PARLA...

di Augusto Sacchi

Il miglior argomento contro la democrazia è
una conversazione di cinque minuti con l'elettore medio.
(Winston Churchill)

Quando il popolo parla, si può solo ascoltare. 60 a 40 sono due numeri chiari. Netti e definitivi. Se il popolo parla qualcuno esulta. Già... chi?
Immagino che le famiglie dei Senatori, avranno festeggiato. 315 posti di lavoro salvati... in tempo di crisi nera, è un bel risultato. Posti, neanche troppo a buon mercato, tra l'altro.
Le famiglie dei "portaborse" senatoriali, avranno stappato una bollicina, credo. Anche le famiglie dei commessi e barbieri di Palazzo Madama, avranno goduto. Anche i proprietari degli immobili utilizzati dal Senato avranno sorriso, strizzando l'occhio pensando ai lauti affitti da riscuotere.

I consiglieri regionali - tranne quelli di Emilia-Romagna e Friuli Venezia-Giulia (dove già è applicato il principio del trattamento economico non superiore a quello del Sindaco del comune capoluogo di regione) - e le loro famiglie, saranno uscite contente, come i tesorieri dei gruppi parlamentari che continueranno a ricevere i finanziamenti pubblici per il loro funzionamento.

Ebbri di gioia (che dico? stra-felici) quelli del CNEL che l'avevano vista proprio brutta e invece, grazie al popolo sovrano, se la sono scampata pure stavolta. Guai a chi tocca il CNEL, che è vivo e lotta insieme a noi. Lì, a Villa Lubin, situata nel magnifico parco di Villa Borghese, non si poteva festeggiare a Prosecco o a Franciacorta, comunque ottimi. La "bolla" doveva essere d'occasione, per cui – immagino – si sarà "sbocciato" alla grande, partendo da un *Dom Pérignon, Champagne Brut "P2" Vintage 1998*. Come diceva Nerone, col cerino in mano, "*quanno ce vo', ce vo'...*"
Il CNEL, come previsto dall'articolo 55, comma 5, della riforma Brunetta (d.lgs. 150/2009), continuerà a ricevere i nostri contratti e accordi decentrati, per farci cosa, resta un mistero gaudioso, inestricabile e gelosamente custodito.
A tal riguardo, pensavamo di lanciare un concorso, che prevede, come montepremi, una copia della Costituzione, autografata da Benigni in persona, al Sindaco del comune che, in sette anni di invio, ha ricevuto una lettera (basta anche una email o PEC) direttamente dal CNEL. Lettera che chiedeva chiarimenti o ulteriori informazioni in merito ad alcune clausole del CCDI o dell'accordo annuale per l'utilizzo del fondo, disciplinatamente trasmesso con regolare PEC.

A sorridere, ovviamente, non ci sono solo queste persone o istituzioni. Alcuni avevano già cominciato a farlo tre giorni prima, con la sentenza della Corte costituzionale n. 215/2016 ed il conseguente ritiro di alcuni decreti attuativi della cosiddetta riforma Madia.

Tutti contenti, insomma.

Bene così. Buon Natale!

MODELLI OPERATIVI

In questa sezione forniamo, di volta in volta, uno o più modelli operativi per la gestione del personale dipendente.
Ciascun fac-simile è anticipato da una scheda riassuntiva. In questo modo sarà possibile conoscere immediatamente i riferimenti normativi e le eventuali novità rispetto al passato.

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

ACCEDI ALL'AREA CLIENTI

LA RICHIESTA DEL CONGEDO PER FORMAZIONE

ISTITUTO	Congedo non retribuito per la formazione
A COSA SERVE	Ad inoltrare al proprio dirigente/responsabile di servizio l'istanza di fruizione del congedo in esame.
FONTE NORMATIVA	articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 articolo 16 del CCNL 14 settembre 2000
CONTENUTO DELLA NORMA	articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53: *"1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. 2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. 3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, da' luogo ad interruzione del congedo medesimo. 4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni. 5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.."* articolo 16 del CCNL 14 settembre 2000 *"1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.* *2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.* *3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale*

	domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative. *4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.* *5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:* *a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;* *b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.* *6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.*"
POSSIBILE DISCIPLINA	
COMPETENZA	Dirigente/Responsabile di Area
AUTORE	Cicala Salvatore

Al Dirigente/Responsabile del servizio
_____

e p.c. Al Dirigente/Responsabile del servizio preposto alla gestione del personale

Sede

Il/La sottoscritto/a _____ inquadrato/a nella categoria _____ con profilo di professionale _____ _____, assegnato al Settore/Servizio _____ in possesso dell'anzianità di servizio di almeno cinque anni, così come prescritto dall'articolo 16, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000

CHIEDE

di poter usufruire, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e dell'articolo 16 del CCNL 14 settembre 2000, del congedo non retribuito per il periodo dal _____ al _____ per svolgere la seguente attività formativa:

- Descrizione: _____;
- Durata: dal_____al_____.

A tal fine, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, il/la sottoscritto/a, dichiara di:

- non avere mai usufruito nel corso della propria attività lavorativa di tale beneficio;
- avere usufruito allo stesso titolo di n. _____ giorni nel corso della propria attività lavorativa.

_____ _____
(luogo) (data) (firma dipendente)

il Dirigente/Responsabile del servizio_____propone:

- di autorizzare il congedo richiesto;
- di differire il congedo al _____ per il seguente motivo
  _____
- di non concedere il congedo in oggetto per il seguente motivo
  _____

Il Dirigente/Responsabile del servizio

_____ _____

ISSN 2465-2431

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. Componenente 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.
Barbara Parfazi, Funzionaria di ente locale. Esperta nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti.
Paola Aldigeri, responsabile di ente locale.
Gianluca Bertagna, Responsabile di settore di ente locale. Autore di pubblicazioni. Componente di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane. Docente in corsi di formazione.
Mario Ferrari, Vice Segretario e Responsabile di settore di comune. Responsabile dei procedimenti dell'Ufficio personale di unione di comuni. Componente di Ufficio per i procedimenti disciplinari di comune e unione.
Augusto Sacchi, Responsabile di settore di ente locale.
Andrea Bonato, dipendente di ente locale.
Roberto Maria Carbonara, Segretario provinciale.
Salvatore Cicala, Responsabile di ente locale.

Hanno collaborato a questo numero:
Giulio Sacchi, dipendente di ente locale

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

Editore e proprietario: Publika S.r.l.
Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana MN
Tel. 0376/408077 - Fax 0376/1760102
Sito internet: www.personalenews.it – www.publika.it
E-mail: info@personalenews.it – info@publika.it

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 200,00 € IVA INCLUSA

Nella predisposizione e preliminarmente all'invio della presente Rivista sono stati effettuati tutti i possibili controlli tecnici per verificare che i files siano indenni da virus. Ricordato che l'installazione di un'aggiornata protezione antivirus rientra comunque tra le regole fondamentali di corretta gestione di un qualsiasi sistema informatico, si declina da ogni responsabilità in ordine alla trasmissione di eventuali virus.