



Personale

Dalle interpretazioni alle soluzioni

News

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| Editoriale | 3 |
| La contrattazione decentrata e il fondo 2012 | 4 |
| Analisi tecnico-operativa del servizio di elaborazione stipendi del MEF | 14 |
| La previdenza complementare per il personale di polizia locale | 23 |
| Quota a saldo del fondo di mobilità 2012 | 26 |
| “Lavoratori salvaguardati” | 27 |
| Quesito su spesa di personale | 29 |
| News e commenti | 31 |
| Le figurine Panini e le ferie monetizzate | 47 |
| Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo | 49 |

Rivista di aggiornamento
e formazione professionale
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale
di Gianluca Bertagna

Anno 2, numero 18
25 Settembre 2012

www.publika.it



ABBONAMENTI 2013

Personale News

Dalle interpretazioni alle soluzioni

Coordinamento editoriale di Gianluca Bertagna

OFFERTA
15 MESI
AL PREZZO
DI 12!

OFFERTA
15 mesi al prezzo di 12

Abbonati subito per l'anno 2013 e riceverai in omaggio anche i rimanenti numeri fino al 31 dicembre 2012

(offerta valida solo per i nuovi abbonati)

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

La rivista privilegia sempre l'aspetto "operativo" delle questioni, ponendosi costantemente dalla parte di chi è chiamato a applicarle nella pratica di tutti i giorni.

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

I servizi in abbonamento alla rivista Personale News e Tutte le News via email hanno scadenza 31/12/ 2013. Il servizio quesiti non ha invece scadenza (i quesiti acquistati possono essere utilizzati anche dopo il 31/12/2013)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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

La rivista è gratuita per chi affida il servizio di elaborazione delle buste paga a Publika.

Coupon di abbonamento 2013

da inviare a Publika a mezzo fax al numero 0376 1760102
o per e-mail a: abbonamenti@publika.it

Servizi richiesti

- Rivista Personale News** **200,00 € iva inclusa**
Abbonamento 2013 rivista quindicinale Personale News 24 numeri
- Tutte le News via email** **60,00 € iva inclusa**
Abbonamento 2012 servizio email quotidiana con tutte le news che saranno pubblicate nella rivista: Il servizio è meno frequente o sospeso in alcuni periodi dell'anno (festività natalizie, pasqua, periodo estivo, ...)
- Servizio quesiti** **60,00 € iva inclusa**
Possibilità di porre allo staff di Personale News 2 quesiti
- Pacchetto completo: Rivista Personale News,**
+ Tutte le News via email + Servizio quesiti **300,00 € iva inclusa**
Pacchetto scontato Rivista + Tutte le News + 2 quesiti a 300 € invece di 320

Destinatario

(compilare in stampatello)

Ente _____
C. A. Sig. _____
Indirizzo _____ n. _____
Cap _____ Città _____ Prov. _____
Partita IVA _____ Cod. Fisc. _____
Tel. _____ Fax _____
E-mail _____

Fatturazione e pagamento

- Richiedo l'emissione della fattura in data **31 dicembre 2012**
- Richiedo l'emissione della fattura nel **31 gennaio 2013**

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

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

(modulo 2012-09-25)

EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Avete tra le mani un numero di Personale News particolarmente denso e corposo. Ci sono all'ordine del giorno molte questioni che non potevano più attendere. Troppe novità da approfondire e da tradurre in soluzioni e modelli operativi. In fin dei conti questo è l'obiettivo (e l'impegno verso i lettori) che abbiamo preso un anno fa, quando questa rivista vedeva la luce.

Una richiesta pervenuta da più parti è quella di tradurre in un modello "modificabile" da parte dell'ente, la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo decentrato. Sulla base delle istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato abbiamo quindi predisposto il documento che trovate in coda alla rivista, nella sezione "modelli operativi". Come per tutti modelli dei numeri precedenti anche questo è scaricabile in formato .doc editabile dall'area clienti del sito www.publika.it. L'occasione è stata quella di approfondire nel **Focus** alcuni elementi fondamentali della contrattazione annuale, evidenziando anche il ruolo dell'organo di revisione.

Un altro argomento di forte attualità è l'elaborazione dei pagamenti stipendiali attraverso la convenzione con il MEF. Trovate in questo numero la "seconda puntata". La prima (presente sul numero 2012-17) prendeva in esame gli aspetti giuridici; l'approfondimento delle prossime pagine analizza invece gli aspetti operativi-pratici.

Proseguono le rubriche classiche sugli **aspetti previdenziali** e sugli istituti economici relativi alla **busta paga**.

Prima delle indispensabili e insostituibili "**News**", intervenute negli ultimi quindici giorni (e che gli abbonati ad uno specifico servizio possono ricevere tutti i giorni via mail), abbiamo inserito una **nuova rubrica**: la risposta ai quesiti che giungono alla redazione. Come sapete l'abbonamento può essere arricchito con la richiesta di risoluzione di due questioni ai nostri esperti. Molti enti hanno già aderito alla proposta e quindi pubblicheremo sulla rivista le risposte alle domande più rilevanti per i nostri lettori.

In conclusione ci voleva un sorriso. A questo ci pensano "**Le pulci**". Dove si parla di figurine Panini e di ferie non più monetizzabili.

Il primo numero di Personale News, il numero zero, recava la data del 27 settembre 2011. Da allora è passato un anno e sono state pubblicate pagine e pagine di commenti e di soluzioni operative, con taglio pratico e concreto.

Noi rinnoviamo il nostro impegno a continueremo su questa strada, ai lettori il compito di rinnovare l'abbonamento!

A presto

Gianluca Bertagna



Focus

Il Focus è l'articolo trainante di ogni numero della rivista, quello che affronta l'argomento più attuale e fornisce le possibili soluzioni al caso concreto.

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

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

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E IL FONDO 2012

A cura di Mario Ferrari e Gianluca Bertagna

1. Una ricognizione delle norme sulla contrattazione decentrata

1.1. Premessa

Personale News torna a parlare di fondo delle risorse decentrate degli enti locali. Ogni anno le amministrazioni sono alle prese con le fasi della costituzione e della contrattazione. La nostra rivista ha già affrontato le regole generali e le procedure nei focus dei numeri 2 e 4 del 2011¹, nonché in diversi articoli su interventi interpretativi che si sono succeduti nell'ultimo esercizio.

In questa occasione, riprendiamo alcuni elementi chiave, includendo la novità di quest'anno, ovvero la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria da allegare al contratto integrativo.

Infatti, la Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25 del 19 luglio 2012² ha fornito lo schema che tutte le amministrazioni pubbliche dovranno utilizzare. Come nostra consuetudine, nella parte finale di questo numero di Personale News, rendiamo disponibile il modello in formato "modificabile" e direttamente utilizzabile dagli enti.

1.2. Una contrattazione "compromessa" dalle norme di contenimento della spesa

Caratteristica fondamentale della contrattazione integrativa decentrata di questi anni, sono i vincoli che le amministrazioni si trovano di fronte soprattutto nella fase di costituzione del fondo. Il legislatore è intervenuto più volte a porre una serie di vincoli, che possiamo riassumere in due macrocategorie:

- il divieto di incrementare il fondo in caso di mancato rispetto di obiettivi di finanza pubblica, quali il patto di stabilità o il contenimento delle norme di personale;
- il blocco del trattamento accessorio rispetto all'anno 2010.

Prima di poter convocare le rappresentanze sindacali per la discussione dei vari istituti contrattuali e giungere alla stipula dell'accordo, l'amministrazione deve costituire il fondo, ovvero indicare con quante risorse la parte pubblica si presenta al tavolo della contrattazione.

Ed è in questa fase che si concentrano i vincoli di cui sopra: infatti, le somme destinate devono già essere rispettose di tutte le norme sul contenimento dei costi.

Vediamo quindi nel dettaglio i due gruppi di divieti.

Vincoli di natura economico-finanziaria a regime

Nonostante fossero già stati codificati in sede interpretativa da diverse sezioni regionali della Corte dei conti, il legislatore ha voluto fissare dei paletti a regime per poter incrementare il fondo delle risorse decentrate di parte variabile.

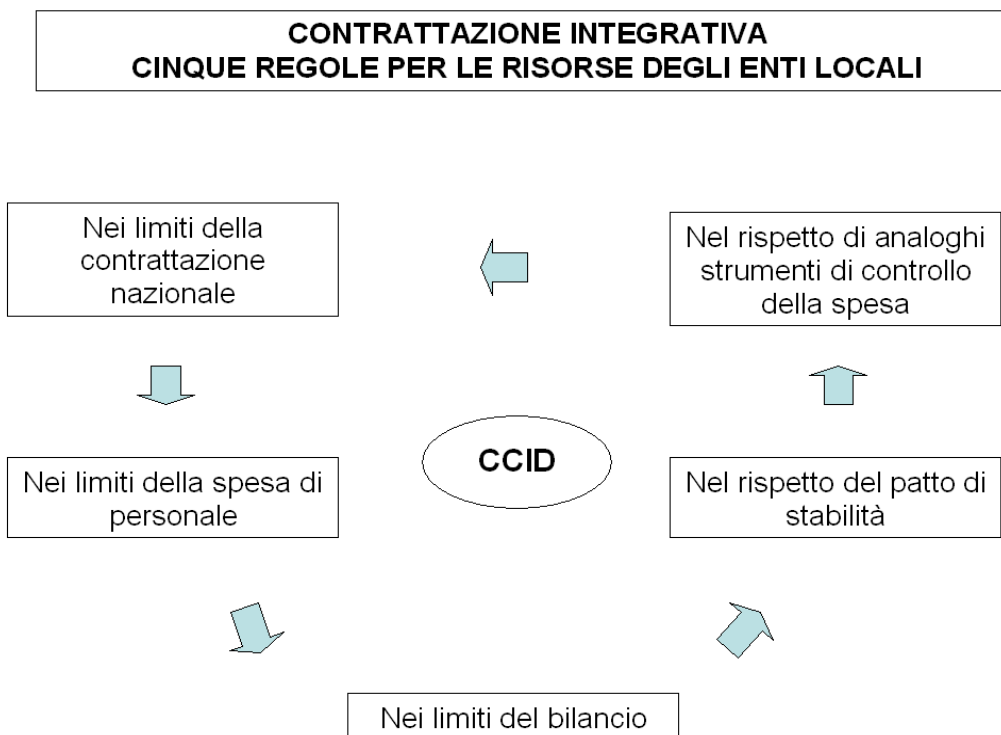
Come noto, l'attuale struttura del fondo degli enti locali, prevede una parte definita "stabile" che si ritiene consolidata nel tempo. A questa potrebbero aggiungersi ulteriori incrementi da definirsi però di anno in anno. È proprio su questa seconda tipologia di fondo, definita "variabile", che agisce l'art. 40 del decreto

¹ Gianluca Bertagna, Catellani Monica, Ferrari Mario, Cristina Bortoletto (a cura di), "Il fondo delle risorse decentrate del 2011", *Personale News*, n. 2/2011, pp. 5-21; Catellani Monica, Ferrari Mario, Sacchi Augusto (a cura di), "La contrattazione decentrata dopo il decreto correttivo del d.lgs. 150/2009", *Personale News*, n. 4/2011, pp. 5-27.

² Scaricabile alla pagina: http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2012/Circolare_del_19_luglio_2012_n_25.html

legislativo n. 165/2011. Il comma 3-quinquies prevede che “*le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa*”.

Schematicamente questa è la situazione.



Pertanto, per poter “aggiungere” qualsiasi tipologia di risorsa variabile, rispetto all'ammontare delle voci stabili, è necessario verificare che tutti i paletti poco sopra elencati siano rispettati. Non solo. Ai fini dell'integrazione è altresì obbligatorio rispettare le regole previste dai contratti nazionali ai fini dello stanziamento delle singole voci. È il caso, ad esempio, dell'articolo 15, comma 5, e dell'articolo 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999. Queste disposizioni sono pienamente valide ed efficaci e pertanto dovranno sempre essere dimostrate le tutte le condizioni ai fini della integrazione.

La magistratura contabile è unanime nel ritenere che la verifica dei vincoli in esame debba avvenire sia con riferimento all'esercizio concluso, sia con riferimento all'anno di competenza della costituzione del fondo.

Su tutte riportiamo un intervento della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, la quale con la deliberazione n. 29/2012/PAR del 23 marzo 2012, premessi i contenuti dell'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001, identifica - come segue - il riferimento temporale di rispetto del patto di stabilità ai fini del mantenimento di risorse variabili da destinare al fondo per il salario accessorio: “...*per la verifica del rispetto del patto di stabilità, condizione cui la legge subordina la destinazione di risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa decentrata, occorre aver riguardo all'esercizio precedente, nonché all'esercizio in corso al momento della destinazione delle risorse*”.

Le motivazioni addotte dalla sezione piemontese sono conformi agli orientamenti espressi da altre, tra le quali, viene menzionato il parere reso dalla sezione regionale di controllo per la Lombardia con deliberazione n. 596/2010/PAR dell'11 maggio 2010.

Il blocco del salario accessorio

Per il triennio 2011-2013, opera per un altro vincolo sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate ed è quanto previsto dall'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La disposizione è stata oggetto di molteplici analisi, sia da parte della magistratura contabile, sia da parte della Ragioneria Generale dello Stato.

Il problema più rilevante è stato capire se vi fossero delle voci della contrattazione integrativa che potessero ritenersi escluse dal vincolo.

Non sono mancate le interpretazioni contrastanti, ma ad oggi possiamo dire che le cose sembrano ben definite.

Da parte della Corte dei Conti, spicca la deliberazione n. 51/CONTR/2011 delle Sezioni Riunite. Con il documento vengono esclusi dal tetto del 2010 gli incrementi correlati alle attività di progettazione interna e i compensi dell'avvocatura interna. Rimangono invece inclusi i compensi correlati alle attività di sponsorizzazione e gli incentivi per il recupero dell'ICI³. Su questa ultima fattispecie, rileviamo che la sezione regionale di controllo per la Liguria ha richiesto alle Sezioni Riunite un riesame della questione.

La Ragioneria Generale dello Stato è intervenuta invece attraverso la Circolare n. 16/2012 in fase di istruzioni per la compilazione delle tabelle relative al conto annuale.

Secondo la RGS rimangono esclusi dal calcolo gli incrementi relativi a:

- compensi per le attività del censimento (ISTAT);
- economie del fondo di anni precedenti;
- sponsorizzazioni ottenute per la stipula di "nuove" convenzioni.

Va infine rilevato che la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, in diverse deliberazioni⁴ ha ritenuto che non rientrino nel campo di applicazione di cui all'art. 9 comma 2bis neppure gli incrementi del fondo delle risorse decentrate per i risparmi ottenuti dalla realizzazione dei cosiddetti piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4-6, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

La tabella che segue, già proposta nel numero 12/2012 di Personale News⁵, ma qui aggiornata, permette di avere un quadro riassuntivo della situazione.

| OGGETTO INCREMENTO | RIENTRA NEL BLOCCO? | |
|---------------------------------------|---|---|
| | Sì | No |
| Retribuzione individuale di anzianità | RGS - circolare 40/2010 | ANCI Conferenza Regioni e Province Autonome |
| Compensi Istat | Toscana - deliberazione 291/2011 | Lombardia – deliberazioni 550-606-607/2011; Liguria – deliberazione 85/2011 RGS - circolare n. 16/2012 |
| Art. 15, commi 2 e 5, CCNL 01.04.1999 | Piemonte - deliberazioni 57 e 127/2011 | |
| Economie anno precedente | Veneto – deliberazione 285/2011; Lombardia – deliberazioni 609-635/2011 | Puglia - deliberazione 58/2011; Toscana – deliberazione 519/2011 RGS - circolare n. 16/2012 |

³ Per un commento della deliberazione si vedano: Ferrari Mario, "Le fattispecie non considerate dalla deliberazione della Corte dei Conti a sezioni riunite n° 51/CONTR/2011", *Personale News*, n. 3/2011, pp. 17-20.

⁴ Cfr. deliberazioni n. 513, 531 e 532 del 2012.

⁵ Bertagna Gianluca, "Il fondo e il tetto del 2010", *Personale News*, n. 12/2012, p. 20.

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Economie fondo straordinari | Veneto – deliberazione 285/2011; Toscana – deliberazione 519/2011 | |
| Utilizzo 208 CdS | Veneto, Piemonte, Lombardia, Toscana, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Puglia, Liguria | |
| Ici | Sezioni Riunite – deliberazione 51/2011 | |
| Sponsorizzazioni | Sezioni Riunite – deliberazione 51/2011 | Per convenzioni "nuove" RGS - circolare n. 16/2012 |
| Progettazioni interne | | Sezioni Riunite - deliberazione 51/2011 |
| Avvocatura | | Sezioni Riunite - deliberazione 51/2011 |
| Piani di razionalizzazione | | Corte conti Veneto - deliberazione n. 513/2012 |

Con riferimento all'altra problematica dell'art. 9, comma 2-bis, ovvero quella della riduzione del trattamento accessorio complessivo in misura proporzionale ai dipendenti che cessando dal servizio, la proposta operativa suggerita dalla Ragioneria Generale dello Stato è diventata certamente la più concreta ed utilizzata.

Si ritiene che la stessa possa essere attuata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno.

La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Alla luce di tutti questi vincoli l'ente procede quindi alla costituzione del fondo delle risorse decentrate. Si tratta di un atto di natura gestionale e quindi da adottarsi con determinazione da parte del dirigente/responsabile competente. Non si esclude che la Giunta Comunale possa intervenire, con specifiche direttive, soprattutto si intendesse integrare il fondo con risorse destinate alla parte variabile.⁶ A fondo costituito, si passa alla seconda fase, quella della contrattazione.

1.3. Il procedimento di contrattazione

Sia in caso di contrattazione annuale che di contrattazione triennale, il procedimento è il medesimo e sommariamente si compone dei seguenti passaggi:

- deliberazione di Giunta comunale che stabilisce le direttive alle quali si dovrà attenere la delegazione trattante, anche in materia di utilizzo delle risorse di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999;
- stipulazione della preintesa;
- acquisizione della certificazione positiva dell'organo di revisione sulla preintesa, corredata dalle relazioni previste dall'articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 165/2001;
- deliberazione di Giunta comunale che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- sottoscrizione definitiva;
- trasmissione del contratto stipulato e delle relazioni all'ARAN e al CNEL;
- pubblicazione del contratto, delle relazioni e della certificazione dell'organo di revisione sul sito internet dell'ente.

⁶ L'intervento della Giunta Comunale, ad esempio, è certamente richiesto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 che precisa che le eventuali risorse aggiuntive siano da prevedere in occasione dell'adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

1.4 Il ruolo dell'organo di revisione

Cogliamo l'occasione per soffermarci sul ruolo dell'organo di revisione che è ben delineato nella già citata circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.

Nella parte della circolare relativa all'illustrazione degli aspetti procedurali la Ragioneria Generale dello Stato rammenta che:

- *“la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti: vedi dopo)”*;
- *“in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito”*.

Pertanto si ribadisce che l'organo di revisione ha un “diritto di veto” rispetto alla stipulazione definitiva del contratto in quanto *“in caso di rilievo dell'organo di controllo interno o di certificazione non positiva di cui all'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il contratto non può avere seguito se non adeguato”*.

Alla luce di queste indicazioni e delle disposizioni legislative attualmente vigenti⁷ sembra fortemente in dubbio la vigenza dell'istituto del silenzio-assenso previsto dall'articolo 5, comma 3, del CCNL 01.04.1999⁸. Come può essere paragonato il silenzio ad una certificazione positiva?

Già prima delle precisazioni contenute nell'art. 40-bis del d.lgs. 165/2011 e nella citata circolare della Ragioneria Generale dello Stato, l'organo di revisione era stato al centro dell'attenzione per danno erariale alla luce della mancata verifica di irregolarità su un contratto integrativo decentrato viziato da diverse erronee erogazioni ai dipendenti.

L'epilogo principale è avvenuto nella sentenza n. 457/2008 della Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Lombardia, nella quale è stato precisato che sussiste anche la colpa dei componenti l'organo di revisione del Comune, i quali, hanno avuto un ruolo nella vicenda attestando la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ovvero la capacità del bilancio in corso e degli esercizi futuri a sopportare i maggiori oneri economici derivanti da detta contrattazione. La Corte afferma che *“sarebbe in piena contraddizione con il ruolo di garanzia intestato dalla legge ai revisori se essi potessero burocraticamente (ma legittimamente) assolverlo – specie laddove, come nel caso di specie, assuma ex lege una inequivoca valenza certativa - senza dover verificare la coerenza fra CCDI e CCNL di riferimento, anche sotto il profilo della corrispondenza, ancorché a livello di aggregati, fra gli importi previsti per le singole causali e le regole giuridiche da applicare per la quantificazione di queste ultime”*.

2. Contrattazione decentrata triennale e annuale

2.1 Inquadramento generale

Il modello di contrattazione per il pubblico impiego fino a tutto l'anno 2009 era così congegnato:

- contrattazione nazionale quadriennale di tipo normativo;
- contrattazione nazionale biennale di tipo economico.

La corrispondente contrattazione decentrata (aziendale o territoriale) delineata dall'articolo 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999⁹ prevedeva:

⁷ L'articolo 40, comma 3-sexies, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001 dispone: *“Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*. L'articolo 40-bis, comma 7, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001 dispone: *“Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo”*.

⁸ La disposizione contrattuale recita: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”*.

⁹ La disposizione contrattuale stabilisce: *“I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal*

- contrattazione quadriennale nella quale si regolavano gli istituti economici oggetto di contrattazione;
- contrattazione annuale limitata all'utilizzo delle risorse decentrate.

L'articolo 40, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, al comma 3 stabilisce: *“La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica”*.

Questa norma rimanda indirettamente alla *“Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico”*¹⁰ firmata il 30 aprile 2009 che, tra l'altro:

- conferma la presenza di due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale o territoriale);
- dispone la durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Come sappiamo la contrattazione nazionale è rimasta bloccata per il triennio 2010-2012 per effetto dell'articolo 9, comma 17, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122¹¹, questo non vuole dire che anche la contrattazione decentrata sia bloccata.

Infatti in questo triennio, proprio l'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del d.lgs. 150/2009¹² obbliga gli enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma. Nel caso specifico del comparto regioni e autonomie locali i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31 dicembre 2011 e quelli non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili.

Gli enti che non avessero provveduto ad avviare una sessione negoziale per la stipula di un nuovo contratto decentrato devono affrettarsi a redigere una piattaforma contrattuale e a presentarla alle organizzazioni sindacali. Questa norma, che stabilisce l'inapplicabilità dei contratti stipulati prima del 15 novembre 2009¹³, rischia di creare una paralisi della incentivazione del personale per l'anno 2013, ma dà alle amministrazioni la grande opportunità di *“ripulire”* i propri contratti decentrati dalla presenza di disposizioni di dubbia legittimità¹⁴.

Ricordiamo infatti che i contratti collettivi restano vigenti anche oltre il periodo previsto, fino a che non vengono sostituiti da un nuovo contratto. Questa *“ultravigenza”* ha di fatto paralizzato le trattative in molti enti, quando si è cercato di andare a ritoccare in senso sfavorevole ai dipendenti (ma maggiormente aderente alle normative) alcuni istituti contrattuali.

La stessa forza pattizia dei contratti ha reso anche complessa la disapplicazione da parte dell'amministrazione di norme illegittime inserite nei contratti decentrati. Per rendere inefficaci le clausole illegittime occorre avvalersi della disposizione dell'articolo 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001¹⁵, che dispone che, in caso di violazioni di limiti posti dalla legge o dal contratto nazionale, le clausole sono

presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale”.

¹⁰ L'intesa si può scaricare da questa pagina: <http://www.cnel.it/349>

¹¹ La norma recita: *“Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. È fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203”*.

¹² Questa norma è stata oggetto di interpretazione autentica con l'articolo 5, comma 1, del d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141 che ha stabilito: *“L'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto”*.

¹³ Data di entrata in vigore del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁴ Si vedano in proposito le varie relazioni del servizio ispettivo della Ragioneria Generale dello Stato. In particolare è interessante il documento: *“Le risultanze delle indagini svolte dai Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica in materia di spese di personale del comparto Regioni ed Enti locali con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata”* scaricabile a questa pagina: <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Vigilanza/>.

¹⁵ La norma dispone: *“... Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile ...”*.

nulle e non possono essere applicate¹⁶. In questo modo si agisce sull'efficacia e l'amministrazione può rendere non operative le clausole nulle e bloccarne gli effetti¹⁷.

Per disporre legittimamente la disapplicazione, non si presuppone, e non è richiesto, che sia avviato un giudizio di dichiarazione della nullità; nel caso in cui la parte sindacale e/o i dipendenti avviino una causa per ottenere l'applicazione della clausola disapplicata, l'amministrazione in tale sede potrà fare rilevare la nullità. Diversamente, nel caso in cui si decida di tentare il recupero dai dipendenti di somme già versate, la giurisprudenza si è orientata nel senso di ritenere necessaria la dichiarazione giudiziale di nullità¹⁸. Cosa non certo facile da ottenere, a meno di palesi violazioni del CCNL¹⁹.

Non si tratta quindi di "sospensione" della clausole, né di disdetta del contratto, ma di mera disapplicazione. Di tale atto si dovrà dare informazione successiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU.

Tornando in tema, ribadiamo che questa volta la parte sindacale non potrà assumere un atteggiamento dilatorio. Sarà anche loro interesse concludere un accordo, visto che:

- il precedente contratto non sarà ulteriormente applicabile per espressa disposizione di legge;
- l'amministrazione potrà avvalersi della possibilità recata dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001 e, in caso del mancato raggiungimento di un accordo, *"al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica ... può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione"*.

2.2. La contrattazione decentrata triennale

Con la contrattazione triennale le parti dovranno definire in via generale tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata, che, a seguito della riforma introdotta dal d.lgs. 150/2009 sono state fortemente ridimensionate rispetto all'elencazione contenuta nei contratti collettivi²⁰. L'unica eccezione, come già ricordato al paragrafo precedente, sono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, lettera a) e dell'articolo 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999. Questo significa che in questa sede andranno ricontrattati, tanto per individuare le fattispecie più interessanti dal punto di vista economico, le parti relative a:

- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di rischio, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità.

Come disposto dall'articolo 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999 la sessione negoziale dovrà essere tendenzialmente unica ed esaurire tutte le materie ad essa demandate, questo anche per evitare di trovarsi in una condizione di "trattativa permanente".

¹⁶ A commento della omologa disposizione del precedente art. 40, comma 3 è stato scritto: *"L'espressione non è, si badi bene, meramente rafforzativa del principio della nullità: con essa, infatti, si afferma espressamente il divieto per i dirigenti, o responsabili di servizio, ed i funzionari di applicare tali clausole contrattuali a prescindere dal fatto che esse siano formalmente valide in quanto mai dichiarate nulle. Nel nostro caso, infatti, non ci troviamo al cospetto di atti amministrativi, per cui vale la regola contraria in relazione alla quale sino a che non sono dichiarati invalidi tali atti negoziali devono essere applicati"*. (Tamassia Luca e Bandel Mario, "La contrattazione decentrata negli Enti Locali - Procedimento, soggetti e materie", reperibile al link: http://www.ufficiopersonalenti locali.it/public/news_formel/La%20contrattazione%20decentrata.pdf).

¹⁷ Tra l'altro si evidenzia che dare applicazione a clausole nulle comporta il rischio di danno erariale del quale si potrebbe essere chiamati a rispondere.

¹⁸ Ricordiamo la sentenza 16 marzo 2010 n. 6561 del Tribunale di Napoli, sezione Lavoro, che ha ritenuto che *"La sentenza resa dal giudice contabile a definizione dell'azione di responsabilità dei vertici di una pubblica amministrazione, che in violazione del CCNL, abbia stipulato un contratto decentrato integrativo che li abilita ad erogare al personale indennità non dovute, non fa stato nei confronti dei dipendenti, rientrando nell'ambito della giurisdizione del tribunale ordinario, quale giudice del lavoro, valutare la compatibilità o meno delle disposizioni del contratto decentrato integrativo con il CCNL e, per l'effetto, rispettivamente accertare la loro validità o nullità al fine di riconoscere il diritto dei lavoratori a percepire o meno le spettanze in contestazione. Come pure rientra nell'ambito di cognizione del giudice del lavoro accertare se gli emolumenti postulati possono essere attribuiti a categorie di dipendenti che, sia pur non contemplate dal CCNL, possano risultarne beneficiari alla stregua di una sua interpretazione estensiva, in ragione delle mansioni in concreto svolte."*

¹⁹ Si veda ad esempio la sentenza 1° marzo 2012, n. 122/2012 del Tribunale di Rimini, sezione Lavoro, che ha accertato la legittimità della clausola che prevedeva l'attribuzione dell'indennità di disagio per gli agenti di PM per lo svolgimento di turni notturni e festivi e ha riconosciuto solamente l'illegittima percezione dell'indennità da parte del personale inquadrato in categoria D (per la quale l'articolo 17, comma 2, lettera e) del CCNL 01.04.1999 non prevede la possibilità di percepire l'indennità di disagio).

²⁰ Per una elencazione delle materie che si ritengono ancora oggetto di contrattazione decentrata si veda: Catellani Monica, Ferrari Mario, Sacchi Augusto (a cura di), "La contrattazione decentrata dopo il decreto correttivo del d.lgs. 150/2009", *Personale News*, n. 4/2011, pp. 5-27.

Resta inteso che se su una data materia, non sia stato concluso alcun accordo poiché questo non era necessario per motivi organizzativi contingenti (si pensi agli accordi per definire il compenso incentivante, correlato alle effettive prestazioni lavorative presso le Unioni di comuni²¹, che in assenza di tale evenienza non può venire stipulato) sarà possibile stipulare un accordo in un momento successivo senza ledere il principio dell'unicità della sessione.

È appena il caso di ribadire che la contrattazione non potrà intervenire in istituti differenti da quelli specificatamente demandati alla contrattazione di secondo livello e questo a pena di nullità delle clausole.

2.3. La contrattazione decentrata annuale

Per quanto riguarda la contrattazione relativa all'utilizzo delle risorse decentrate, che apparentemente è una questione banale, occorre fissare bene quello che è effettivamente contrattabile.

Le disposizioni sono chiare, quello che si contratta sono "*i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17*".

La contrattazione di "criteri" non è equivalente alla contrattazione di "valori". Su questo occorre essere molto fermi e decisi, la contrattazione di "valori" è in assoluto vietata in quanto comporterebbe l'ingerenza della parte sindacale nella gestione.

Ad esempio, nel caso in cui si fissasse nel contratto decentrato che l'ammontare complessivo per indennità di turno non può superare una data cifra, si porrebbe una chiara limitazione all'autonomia gestionale dell'ente che vedrebbe condizionata la capacità di modulare l'organizzazione dell'ente per fare fronte alle richieste di servizi (pensiamo alla necessità di istituire il turno serale per la polizia municipale). Se per tali modifiche organizzative, aventi riflessi sul piano economico, si dovesse ritornare al tavolo delle trattative il sindacato assumerebbe un potere interdittivo, che non gli è attribuito da nessuna norma.

Ci rendiamo conto che non è facile fare passare questo concetto nemmeno a tutti i componenti delle delegazioni di parte pubblica, figuriamoci imporlo alle delegazioni sindacali.

In particolare, per quanto riguarda il fondo destinato alla pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa negli enti con dirigenza, ricordiamo che l'articolo 17, comma 2, lettera c) del CCNL 01.04.1999 dispone: "*... ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso ...*". Pertanto per tale valore non vi è nemmeno contrattazione di criteri di quantificazione, ma si rimanda alla decisione unilaterale dell'Ente.

3. La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria

3.1. Considerazioni generali

L'articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 165/2001 stabilisce: "*A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1*".

Con la già citata circolare n. 25 la Ragioneria Generale dello Stato evidenzia che "*Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi. Poiché la materia risulta in evoluzione - ad esempio in relazione agli interventi del legislatore legati alla crisi economico-finanziaria nazionale ed internazionale in atto - gli stessi saranno conseguentemente aggiornati*".

In allegato alla circolare abbiamo il canovaccio delle relazioni preceduto da una breve introduzione nella quale vengono illustrati alcuni concetti-base.

Sulla contrattazione viene ribadito che sono soggetti alle procedure di certificazione non solo i contratti decentrati triennali ed annuali espressamente definiti come tali, ma anche "*tutti gli atti denominati nei modi più vari (verbali, protocolli di intesa, accordi quadro ecc.) che interessano l'utilizzo delle risorse del*

²¹ Articolo 13, comma 5, lettera a), del CCNL 22.01.2004.

Fondo, ivi compresi anche gli atti unilaterali formalizzati in via provvisoria dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 40, comma 3ter del Decreto Legislativo n. 165/2001".

La circolare, essendo indirizzata a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, è molto generica e quindi gli schemi allegati dovranno essere adattati alla specifica realtà delle autonomie locali.

Nella sezione "modelli operativi" di questo numero trovate gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposti sulla base della predetta circolare con inserite alcune peculiarità proprie degli enti locali.

3.2. La relazione illustrativa

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

- Modulo 1: Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
- Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Secondo la circolare il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa è costituito da:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo;
- quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate;
- gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;
- illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;
- illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali;
- illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo.

Nella compilazione del modulo 1 (la scheda 1.1) vengono richieste alcune informazioni che non sono riferibili agli enti locali, in particolare la sezione denominata "Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria". Nello schema di relazione in allegato è indicato il riferimento all'articolo 16 del d.lgs. 150/2009 che stabilisce quali norme del suddetto decreto sono di diretta applicazione alle autonomie locali e quali sono di adeguamento. Resta inteso che gli enti che avessero provveduto autonomamente a tali adempimenti dovranno indicare i riferimenti.

Sempre nel modulo 1 è evidente che i dati relativi alla sottoscrizione finale del contratto e all'ottenimento della certificazione positiva da parte dell'organo di revisione potranno essere inseriti solamente una volta concluso il procedimento e quindi compariranno solamente nella versione che, unitamente al CCDI, verrà inviata all'ARAN e al CNEL, nonché pubblicata sul sito internet dell'ente.

3.3. La relazione tecnico-finanziaria

La relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei fondi per la contrattazione integrativa è suddivisa in quattro moduli, la cui compilazione è obbligatoria:

- Modulo I: Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
- Modulo II: Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
- Modulo III: Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
- Modulo IV: Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

È evidente che la relazione tecnico-finanziaria è specificatamente orientata ai contratti annuali che definiscono i criteri per la destinazione delle risorse decentrate, tanto è vero che, nel caso di contratti diversi da quello, la circolare si premura di chiarire che *"Per la sezione normativa del contratto integrativo la relazione tecnico-finanziaria deve esplicitamente asseverare l'assenza di effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa. Diversamente la relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi stessi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Con riferimento al caso di Contratto integrativo stralcio la*

relazione tecnico-finanziaria va limitata alla/alle materia/e trattate dall'accordo, ma deve in ogni caso riportare e quantificare lo schema generale del Fondo ... evidenziando se del caso compiutamente i punti modificativi in relazione all'accordo stralcio stesso".

La relazione si incentra, sia sulla costituzione del fondo, che sul suo impiego e richiede una serie di dati numerici di dettaglio per i quali, ai fini del controllo dell'organo di revisione, sarebbe opportuno anche specificare come si è giunti alla loro quantificazione, segnatamente quelli relativi alla fondatezza fattuale e normativa degli stanziamenti di risorse variabili.

Nel dettagliare le somme è opportuno fare riferimento alla suddivisione utilizzata nella tabella 15 del conto annuale, in modo da consentire un controllo incrociato sui dati inseriti.

In particolare il Modulo II sembra riportare la suddivisione esistente nella parte destra della tabella 15 tra "destinazioni non contrattate", "destinazioni contrattate" e "destinazioni ancora da regolare".

Nel Modulo IV - sezione II viene chiesta una "*Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*". Balza agli occhi che nel nostro ordinamento non esiste alcuna norma che imponga che il fondo di un esercizio non possa superare quello dell'esercizio precedente. Probabilmente il riferimento è all'articolo 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, che però fissa come limite massimo il fondo dell'anno 2010, quindi il fondo 2012 può essere tranquillamente più alto di quello del 2011 rimanendo al di sotto di quello del 2010. In ogni caso in questa sezione dovranno essere indicate le motivazioni dell'eventuale superamento del totale del fondo 2010 con riferimento alle voci "escluse" dalla limitazione (progettazioni, residuo non utilizzato dell'anno precedente, ecc.).

Dottrina, prassi e giurisprudenza

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

ANALISI TECNICO-OPERATIVA DEL SERVIZIO DI ELABORAZIONE STIPENDI DEL MEF

di Gianluca Bertagna

1. Premessa

Abbiamo già affrontato, dal punto di vista giuridico, la questione dell'elaborazione delle buste paga tramite convenzionamento con il Ministero dell'Economia e delle Finanze²².

Dopo una prima fase di forte allarmismo e il conseguente proliferare di interventi interpretativi spesso contraddittori, giungono ora delle informazioni più precise e operative. Contengono spunti significativi le lettere di richiesta di chiarimento inviate dall'ANCI, ma è particolarmente interessante il Manuale Operativo che lo stesso MEF ha inviato agli enti che hanno fatto richiesta di convenzionamento entro lo scorso 31 agosto. Il "Modello di servizio del sistema per la gestione del personale" fornisce diverse risposte ai dubbi emersi perché spiega puntualmente come verrà svolto il servizio in collaborazione con il MEF. Abbiamo quindi informazioni e strumenti utili per analizzare concretamente le tante questioni emerse.

Prima di addentrarci nello specifico sono necessarie due premesse.

Il fatto che la pubblica amministrazione provveda all'elaborazione delle buste paga di tutti i suoi dipendenti a livello centralizzato ed al minor costo possibile è un principio estremamente positivo. Il problema è che nel nostro sistema la varietà di pubbliche amministrazioni, di procedure, di contratti applicati, di prassi precedenti e di scelte organizzative del passato, rendono il tutto più difficile. Non impossibile, semplicemente più difficile.

In secondo luogo, sottolineiamo che il presente approfondimento va letto in forte correlazione con quanto già scritto nel numero 17 di Personale News. In quella sede avevamo esaminato le disposizioni con una particolare attenzione agli aspetti giuridici; con il presente lavoro, vogliamo invece dare qualche elemento in più di natura applicativa.

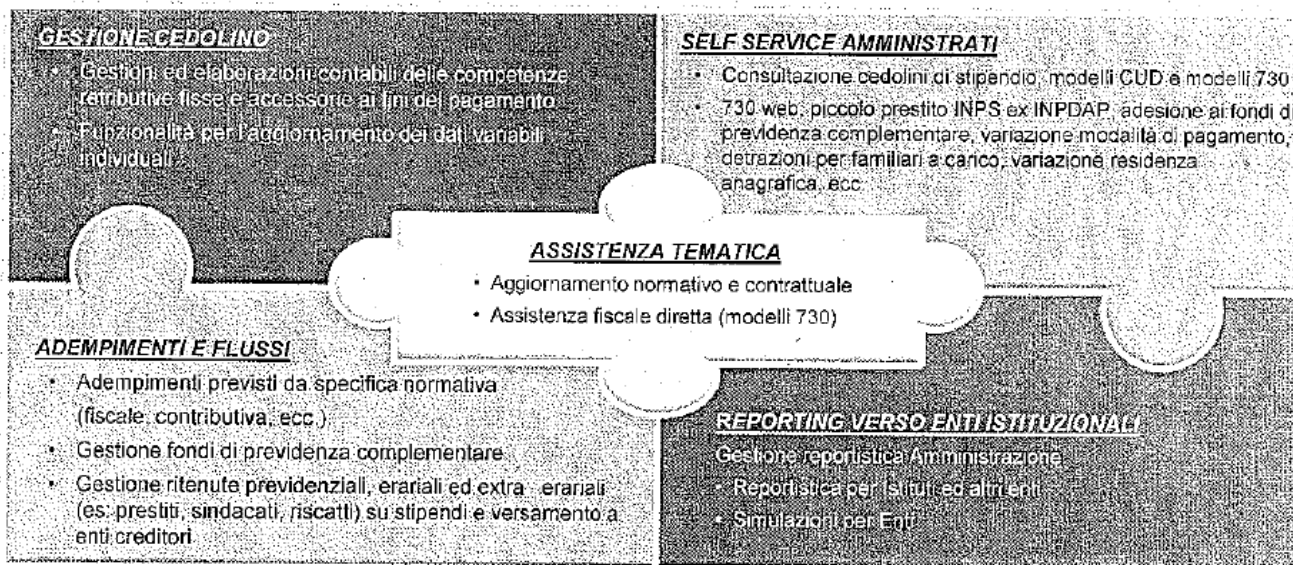
2. La definizione del servizio

Il Manuale Operativo presenta in questo modo il servizio.

Servizi stipendiali

Alle Amministrazioni/Enti e agli amministrati si offre un **servizio stipendiale completo che copre tutte le funzionalità necessarie all'erogazione degli emolumenti**. Il Sistema provvede all'elaborazione del cedolino mensile, all'applicazione della normativa vigente (contrattuale, fiscale e previdenziale) e agli altri adempimenti connessi (ritenute sindacali, ritenute per prestiti, ecc.).

²² Bertagna Gianluca, "Elaborazione stipendi e MEF", *Personale News*, n. 17/2012, pp. 16-21. L'articolo è scaricabile gratuitamente da questa pagina: <http://www.gianluca bertagna.it/2012/09/10/approfondimento-buste-paga-e-mef/>.



Il manuale afferma che si tratta di un "servizio stipendiale completo", il che farebbe pensare ad una esternalizzazione totale del servizio; subito dopo viene però affermato che "il sistema provvede all'elaborazione del cedolino mensile, ecc. ecc.". Anche dalla grafica, appare evidente che siamo in presenza di un impianto in grado di giungere a tutte le elaborazioni richieste per la redazione delle buste paga e dei relativi allegati.

Prima di procedere è opportuno precisare in dettaglio che cosa si deve intendere con "servizio di elaborazione di buste paga".

3. Il sistema

Componenti costitutivi del Sistema – Software (2/3)

La componente **software** consiste in un sistema unico integrato per la **gestione del trattamento economico** del personale delle Amministrazioni pubbliche aderenti. **E' a sua volta articolato in quattro elementi:**

- **Portale:** è la vetrina del sistema, unico punto d'accesso che consente, a tutte le categorie di utenze – Amministrazioni, Enti, Amministrati, ... - l'utilizzo di un'ampia gamma di servizi integrati.
- **Anagrafica:** è il modulo base comune alle componenti Servizi Stipendiali e Time Management, comprende tutte le informazioni e le funzionalità che riguardano la gestione dei dati anagrafici di ogni singolo amministrato e delle entità ad esso correlate quali l'ente di appartenenza e la tipologia di contratto.
- **Servizi stipendiali:** questa componente è dedicata alla gestione, calcolo ed elaborazione del cedolino nonché dei connessi adempimenti inclusi quelli fiscali e previdenziali.
- **Servizi di Time Management:** questa componente è dedicata alla gestione, elaborazione e quadratura della rilevazione delle presenze/assenze degli amministrati nonché dei connessi adempimenti previsti dalla normativa vigente

Il Sistema vien aggiornato a cura della DCSII, in base all'evoluzione normativa per tutti gli aspetti previdenziali, fiscali e contrattuali.

In questa pagina il MEF espone le caratteristiche del software (ovvero del sistema) proposto agli enti che aderiscono alla convenzione. È da rilevare la completezza delle azioni previste.

Viene precisato che il sistema viene aggiornato a cura del MEF stesso sulla base dell'evoluzione normativa per tutti gli aspetti previdenziali, fiscali e contrattuali. Di conseguenza l'ente non dovrà

preoccuparsi di correzioni, integrazioni e/o nuove versioni in quanto il programma verrà aggiornato direttamente a livello centrale.

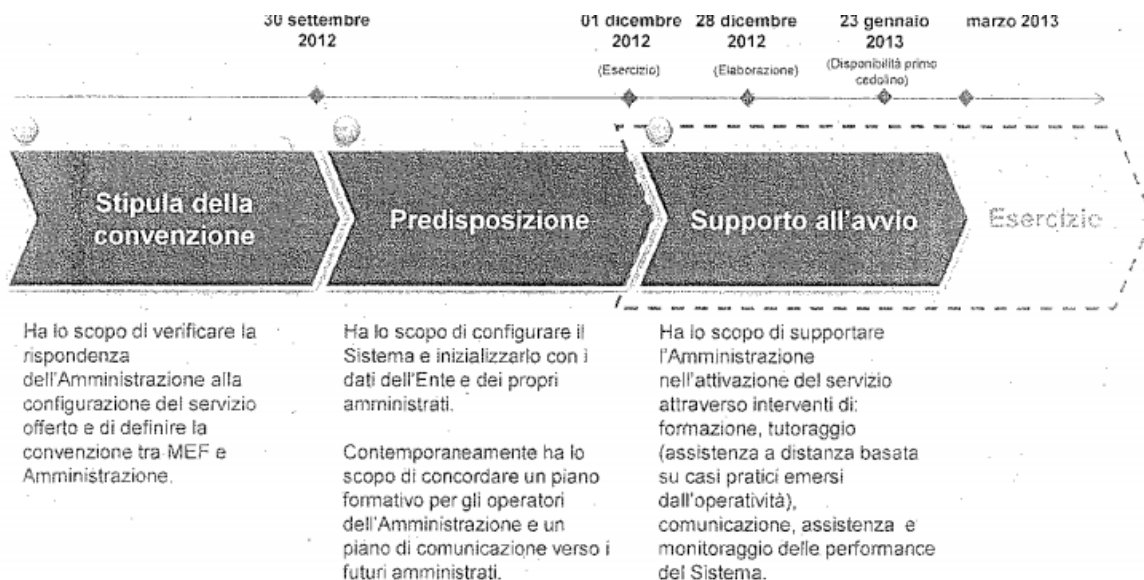
Quali sono le funzioni assegnate al dipartimento incaricato di seguire l'attivazione e gestione del sistema?

Eccole qua riassunte:

DCSII: nell'ambito del DAG, la DCSII include tra le proprie funzioni il governo del servizio di elaborazione delle retribuzioni per il personale delle Pubbliche Amministrazioni; per svolgere tale funzione gestisce il Sistema per la gestione del personale e ne assicura lo sviluppo, la manutenzione, l'esercizio e l'aggiornamento normativo.

Ovvero: si prende cura di tenere il sistema in condizioni perfette per il corretto calcolo delle buste paga.

4. I tempi di realizzazione



La scaletta per l'attivazione del servizio è chiara ed è strutturata per permettere la prima elaborazione per il mese di gennaio 2013.

È però necessario rileggere alcuni punti:

- "... concordare un piano formativo per gli operatori dell'Amministrazione...";
- "... supportare l'Amministrazione nell'attivazione del servizio attraverso interventi di formazione, tutoraggio, comunicazione, assistenza e monitoraggio...".

Si evince quindi che il MEF provvederà alla trasmissione delle conoscenze a uno (o più) operatori dell'amministrazione aderente alla convenzione per il corretto svolgimento del servizio di elaborazione stipendiale.

Finalmente alcuni punti cominciano ad essere più chiari: è evidente che quanto proposto non consiste in una esternalizzazione del servizio di elaborazione delle buste paga o certamente non in forma completa. Quando si sceglie la via dell'affidamento a terzi del servizio di elaborazione stipendi lo si fa proprio per avere un minor carico di lavoro all'interno dell'ente ma questo non è certo lo scenario delineato in questa prima parte del manuale del MEF.

Anzi, è condizione imprescindibile che ciascuna amministrazione individui almeno:

- un soggetto di profilo amministrativo per la gestione delle informazioni;
- un soggetto di profilo tecnico per la gestione dei dati.

Torneremo su questo aspetto in seguito.

La conferma che non si tratta di una esternalizzazione del servizio la si può avere anche dalla successiva tabella di marcia.

Percorso di attivazione del servizio: Tempi e attività

Il percorso di attivazione del servizio, in base alla soluzione scelta, necessita del rispetto dei tempi e della attività di competenza

- ◆ **settembre 2012** – il 30 settembre è la data ultima fissata dal DM per la firma della Convenzione. Entro tale data dovranno essere definite le specifiche di configurazione del Sistema e valutate le eventuali esigenze peculiari dell'Amministrazione.
- ◆ **ottobre 2012** – nei primi giorni del mese di ottobre saranno forniti dalla DCSII all'Amministrazione i tracciati utili al caricamento del sistema che l'Amministrazione dovrà restituire opportunamente valorizzati entro il 31 ottobre.
- ◆ **novembre 2012** – nel corso del mese saranno effettuati test di caricamento e verifiche congiunte sui risultati di prova. Nel corso del mese sarà fornito all'Amministrazione un kit contenente un piano di Formazione indirizzato ai nuovi operatori e un piano di Comunicazione dedicato ai nuovi amministrati.
- ◆ **dicembre 2012** – sistema in esercizio. Entro il 28 dicembre 2012 (data disponibile sul Portale <http://spt.mef.gov.it/> nella sezione del calendario delle lavorazioni) gli operatori della nuova Amministrazione aderente potranno effettuare eventuali variazioni direttamente sull'applicazione per la rata di gennaio 2013.
- ◆ **gennaio 2013** – emissione del primo Cedolino stipendiale. Gli amministrati potranno visualizzarlo sul Portale a partire dal 23 del mese.
- ◆ **marzo 2013** – il 31 marzo è la data in cui termineranno le attività a supporto della nuova Amministrazione per il periodo di avvio

Ad ottobre, ad esempio, l'amministrazione dovrà inserire sul tracciato record predisposto dal MEF, le informazioni relative ai propri dipendenti.

Si tratta del cosiddetto "caricamento dei dati" che generalmente viene effettuato, in caso di servizio appaltato all'esterno, dalla società affidataria.

A dicembre gli operatori dell'amministrazione aderente, potranno effettuare eventuali variazioni ma naturalmente anche queste operazioni saranno demandate a personale interno all'ente.

Andiamo avanti.

5. Elaborazioni mensili.

Quadro generale

Il Sistema per la gestione del personale consiste nella messa a disposizione dell'ente e degli amministrati di servizi web accessibili sul Portale.

Riguardo alla natura ed estensione dei servizi forniti, si rimanda alla Carta dei servizi, reperibile nel sito <http://www.spt.mef.gov.it/>.

E' inteso che **alcune attività dovranno essere svolte a cura dell'Ente nel rispetto del calendario delle lavorazioni.**

Ad esempio i **dati variabili individuali**, relativi alla **variazione di qualifica**, **all'attribuzione di arretrati una tantum** e **all'applicazione di ritenute extra erariali devono essere comunicati mensilmente dall'Ente** attraverso il portale. Al contrario le variazioni di rilevanza generale (es. applicazione CCNL, rivalutazione assegno al nucleo familiare) sono effettuate automaticamente dal Sistema.

Sul portale sarà sempre disponibile il **calendario aggiornato delle lavorazioni** con le date di riferimento dei Servizi Stipendiali e di Time Management.

In riferimento al cedolino mensile le variazioni segnalate avranno effetto sul cedolino in corso di elaborazione se immesse prima di tali date. In caso contrario saranno applicate nel successivo cedolino.

A questo punto, tutto sembra più chiaro.

Il servizio erogato dal MEF consiste nella “messa a disposizione dell’ente e degli amministrati (cioè dei dipendenti) di servizi web accessibili sul portale”.

In parole povere significa che il MEF mette semplicemente a disposizione un programma; un programma sempre aggiornato automaticamente con le ultime novità ma pur sempre solo un programma.

Sostanzialmente è quello che già fanno un po' tutte le *software house* nei confronti delle amministrazioni locali quando il servizio di elaborazione paghe viene svolto all’interno dell’ente.

È inteso (afferma il MEF) che alcune attività dovranno essere svolte a cura dell’ente, nel rispetto del calendario delle lavorazioni.

In concreto, si apriranno ogni mese delle “finestre lavorative” in cui un operatore dell’ente locale dovrà inserire alcuni dati per l’elaborazione.

Quindi:

- per chi oggi gestisce le paga internamente, si ripeterà più o meno quello che accade ora;
- per chi oggi ha affidato il servizio all’esterno, si dovranno fare valutazioni più complesse: utilizzare il sistema proposto dal MEF significa di fatto “riportare in casa” quanto esternalizzato in precedenza con ovvie ripercussioni su costi ma soprattutto sul tempo del lavoro di alcuni dipendenti.

Andiamo nello specifico.

Alcune attività a carico dell’Amministrazione in riferimento ai Servizi Stipendiali

Una volta effettuato il caricamento iniziale dei dati relativi a tutto il personale già amministrato nella fase di attivazione della convenzione con il MEF-DCSII, un **esempio di attività a carico dell’Ente** per gli stipendi di un mese è il seguente:

- caricamento assunzioni e cessazioni del mese
- variazioni anagrafiche e di inquadramento retributivo intervenute nel mese
- comunicazione al Sistema, anche tramite file, delle assenze con incidenza economica (solo se si adotta la soluzione base)
- comunicazione al Sistema, anche tramite file, dei dati per il pagamento delle competenze accessorie (solo se si adotta la soluzione base)
- analisi degli scarti di elaborazione dei cedolini
- emissione dei mandati di pagamento: il Sistema produce i dati necessari al sistema di contabilità dell’Ente in un flusso prodotto in uno standard definito e le disposizioni di pagamento in un flusso avente il formato standard CBI
- controllo, eventuale modifica, ed invio telematico del modello F24

Quanto scritto qui sopra chiarisce bene quello che rimane in capo alle amministrazioni che stipulano la convenzione con il MEF.

Vediamo gli scenari possibili:

- Enti con gestione attuale interna delle buste paga: probabilmente le attività sopra descritte sono già svolte all’interno dell’ente, quindi il sistema del MEF si propone semplicemente come un software diverso per elaborare i cedolini;
- Enti che attualmente hanno esternalizzato il servizio: generalmente le comunicazioni citate vengono trasmesse alla società esterna, la quale provvede al caricamento dei dati e all’elaborazione. Una volta quindi che l’ente locale ha predisposto gli atti amministrativi al suo interno il processo viene totalmente gestito all’esterno, liberando energie lavorative ai dipendenti dell’amministrazione.

Per quanto riguarda il file già diverse *software house* o società provvedono a trasmettere un tracciato per il caricamento automatico di mandati e reversali.


Anche il Sistema proposto dal MEF lo fa ma, probabilmente, essendo il tracciato in un formato “standard” sarà necessario l'intervento di un operatore interno all'ente per la trasformazione dei dati in formato compatibile con il software di contabilità in uso.

6. Le FAQ

Possiamo trarre ulteriori indicazioni anche dalle FAQ pubblicate in appendice al manuale.

Tipologia di supporto

E' previsto un servizio di assistenza e supporto?

- **Sì**, il servizio è previsto ed offre la possibilità, ad operatori ed amministrati, di inviare richieste di chiarimenti, informazioni e assistenza operativa per tutti i servizi erogati dal sistema per la gestione del personale attraverso:
 - una webform strutturata che viene inoltrata come una e-mail ad un gruppo di help desk competente nei diversi ambiti in grado di supportare l'utenza in merito a:
 - assistenza sull'utilizzo degli strumenti dell'infrastruttura
 - assistenza sulle funzionalità
 - assistenza su tematiche specifiche inerenti i servizi erogati
 - **il numero verde**  **800.991.990** attivo dal **lunedì al venerdì** nei **seguenti orari**:
 - per gli operatori dalle **8,30** alle **13,30**
 - per gli amministrati dalle **8,30** alle **17,30**.

È chiaro che il supporto del MEF si limita solo al funzionamento del sistema; non si potrà, ovviamente, contattare il MEF per conoscere la tipologia di un reddito, gli aspetti giuridici di un compenso, la quantificazione degli importi dei trattamenti, ecc...

7. Comunicazione dei dati

I dati variabili mensili come e quando devono essere comunicati?

- Sul portale sarà sempre disponibile il calendario delle lavorazioni con le date di elaborazione del cedolino mensile. Le variazioni segnalate dalle Amministrazioni e elaborate centralmente, relative ad esempio alla variazione di qualifica, all'attribuzione di arretrati una tantum e all'applicazione di ritenute extra erariali, dovranno pervenire al Sistema entro il quinto giorno lavorativo antecedente la data di chiusura della rata per avere effetto sul cedolino in elaborazione. In caso contrario saranno applicate nel successivo cedolino.
- I dati variabili mensili devono essere registrati dall'Ente attraverso il portale del sistema MEF.
- Si precisa che variazioni di rilevanza generale (es. applicazione CCNL, rivalutazione assegno al nucleo familiare) sono effettuate automaticamente dal Sistema.

Ogni mese vi è una “finestra operativa” in cui l'ente deve inserire i dati relativi a variazioni anagrafiche e/o compensi di natura variabile. Scaduti tali termini le altre variazioni o eventuali correzioni dovranno attendere fino al mese successivo!

In questo contesto è necessario che l'ente faccia attente valutazioni sulla “sostituibilità” dei propri dipendenti in caso di assenze per ferie, malattie, ecc. ecc.

Quanti dipendenti dell'ente devono essere in grado di gestire il programma? Quanti lo devono conoscere?

8. I report

- Il servizio di elaborazione mensile delle paghe prevede anche la possibilità di avere un riepilogo degli emolumenti a favore degli amministrati e degli oneri fiscali/previdenziali c/Ente e c/dipendente suddivisi per centro di costo, per agevolare l'inserimento in contabilità degli ordinativi di pagamento?
 - **Sì**, a fini elaborativi interni e in un formato strutturato, il Sistema mensilmente fornisce all'interno di un'area FTP, appositamente predisposta per ogni singola Amministrazione, i dati economico-contabili elaborati in fase di emissione
 - Inoltre, è previsto un servizio di reporting, che permette all'Ente di:
 - aggregare secondo le proprie esigenze sia i dati che l'Ente stesso ha fornito al Sistema, sia le elaborazioni che il Sistema ha effettuato
 - creare report precostituiti riferiti ad ambiti come: costi del personale, pianta organica, tipologie di voci di retribuzione, benchmark con altre Amministrazioni
 - simulare schemi precostituiti che permettono di delineare scenari evolutivi, sulla base del costo del lavoro e della pianta organica
- **I cedolini possono essere elaborati anche per i redditi assimilati?**
 - **Sì**, i cedolini possono essere elaborati anche per i redditi assimilati e per tutte le tipologie di rapporti di lavoro, quali ad esempio part time, co.co.co. contratti progetto, ecc.

I "cedolini" riepilogativi ci sono... ma il servizio di reporting "*permette all'ente di*", ovvero se fossero necessari eventuali stampati predisposti diversamente da quelli che escono automaticamente dal sistema MEF, saranno a carico dell'Ente, cioè di un operatore informatico in grado di farlo.

9. Conclusioni

9.1. Considerazioni generali

Dalla lettura del Manuale operativo del Sistema per l'elaborazione stipendiale da svolgersi in convenzione con il MEF, le conclusioni appaiono ora molto più chiare rispetto a qualche settimana fa. Il MEF mette a disposizione ai prezzi stabiliti dal decreto ministeriale 6 luglio 2012, un sistema in grado di elaborare le buste paga anche dei dipendenti degli enti locali.

La proposta del MEF è da assimilare più alla fornitura di un applicativo software e non certo ad una vera e propria esternalizzazione del servizio.

Non a caso, nella convenzione e nella carta dei servizi, appare evidente come l'ente debba nominare un operatore amministrativo e un operatore informatico per garantire il corretto svolgimento delle elaborazioni.

Come tutte le proposte, e come anche precisato nel d.l. 95/2012, prima di aderire sono necessarie valutazioni di costo e qualità.

Tracciamo quindi alcune conclusioni mantenendo sempre la distinzione fra enti con servizio interno ed enti che hanno esternalizzato.

9.2. Servizio attualmente gestito all'interno

Ipotizziamo quali parametri mettere a confronto tra passato e possibile futuro (ipotesi di convenzionamento con il MEF).

Il servizio viene generalmente svolto con:

- attività lavorativa di personale dipendente
- supporto esterno di "consulenza" per le problematiche correlate alla gestione del personale dipendente;
- software per l'inserimento ed elaborazione delle buste paga;
- supporto esterno (o interno) per la gestione del software;
- attività di formazione su tematiche generali (gestione del personale) e specifiche (aspetti fiscali, previdenziali, tecnici, ecc.);
- intermediario per l'invio delle dichiarazioni.

In caso di convenzionamento con il MEF, e dopo l'attenta lettura del Manuale, sembra che le attività rimangano le medesime.

Probabilmente si potrebbe ottenere qualche risparmio su:

- supporto esterno per la gestione del software (in quanto svolto direttamente dal MEF);
- attività di formazione (in quanto alcune potrebbero essere riassorbite dalla convenzione con il MEF).

È però indispensabile determinare se il nuovo sistema non comporti una maggior presenza del personale tecnico-software dell'ente e a quanto ammontino i costi conseguenti.

Rimane poi da valutare "il tempo del lavoro" degli addetti al servizio personale – ufficio paghe. A nostro parere, da quanto illustrato nel manuale del MEF, non sembrano possibili significativi risparmi di tempo. Inoltre le "finestre" mensili per l'inserimento dei dati potrebbero comportare diversi problemi organizzativi (ferie, assenze, malattie, ecc. ecc.).

9.3. Servizio esternalizzato

Le modalità di esternalizzazione del servizio sono difficilmente standardizzabili in un unico esempio. Ogni rapporto con una società esterna è infatti del tutto personalizzato.

Generalmente, chi sceglie la via dell'esternalizzazione lo fa anche per risparmiare i costi interni che diversamente sosterebbe per l'elaborazione interna.

In tempi di difficoltà assunzionale l'obiettivo di chi esternalizza può essere anche quello di recuperare parte del tempo lavorativo di qualche dipendente.

Le proposte sul mercato sono quindi diversissime, ma gli enti che hanno scelto di appaltare il servizio all'esterno hanno sicuramente svolto tutte le valutazioni del caso ed effettuato le loro scelte a ragion veduta.

Proviamo ora ad anticipare alcune delle questioni che più probabilmente si porranno i dirigenti responsabili degli enti che hanno esternalizzato.

Primo gruppo di domande

1. si è disposti a sottoscrivere la convenzione con il MEF, sapendo quali attività dovranno essere "riportate" all'interno dell'ente alla luce del Manuale qui analizzato?
2. è presente il personale (amministrativo e tecnico) per la gestione del portale del MEF?
3. vi è la preparazione professionale per svolgere tutte le attività previste?
4. la somma di tutti i costi, effettuata conteggiando tutte le componenti di una gestione interna (vedi paragrafo precedente), sarebbe davvero inferiore alle spese di un servizio esternalizzato?

Le risposte possono essere date solamente dalla singola amministrazione.

Secondo gruppo di domande

1. Qualora si volesse continuare con la gestione esternalizzata è necessario rivedere il contratto con la società esterna?
2. la società deve fare "uno sconto" del 15%?
3. se sì, su quali servizi?

L'art. 11, comma 9-bis, del d.l. 98/2011, come riformulato dalla cosiddetta "spending review", prevede che i contratti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 11, comma 9, aventi a oggetto i servizi di pagamento degli stipendi di cui al decreto previsto al comma 9, in essere alla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono rinegoziati, con un abbattimento del costo del servizio non inferiore del 15 per cento.

La norma afferma l'obbligo di rinegoziare i contratti di "pagamento degli stipendi" già in essere, prevedendo comunque un abbattimento non inferiore al 15% di quanto attualmente è il costo del servizio. Anche in questo caso il riferimento è ai servizi garantiti dalla convenzione del MEF.

Tralasciamo, per carità di Patria, il fatto che per rinegoziare un contratto occorre la concorde volontà delle parti, quindi una norma che imponga di rinegoziare e di ottenere una riduzione di almeno il 15% si scontra con il fatto che la controparte potrebbe non essere intenzionata ad effettuare alcuna riduzione. A questo punto l'Ente cosa dovrebbe / potrebbe fare? La risposta dipende molto dalle clausole rescissorie inserite nello specifico contratto.

Ammettendo che la disponibilità vi sia, ogni ente dovrà interfacciarsi con la società che attualmente elabora le buste paga per verificare quali attività potrebbero essere destinatarie della riduzione del 15% in quanto coincidenti con quelle proposte dal MEF.

Tale azione sarà tutt'altro che semplice in quanto tutta la dotazione software (ovvero ciò che più si avvicina al Sistema messo a disposizione dal MEF) è in gestione alla società.

Spesso le società di elaborazione cedolini, in caso di esternalizzazione, si occupano per oltre il 90% del tempo di attività che il MEF non svolge.

Ecco alcuni esempi:

- creazione di un file che generi automaticamente il flusso per mandati e reversali;
- collegamenti ad eventuali fascicoli del personale elettronici;
- gestione della dotazione organica e del fabbisogno del personale in forma automatica;
- personalizzazione di voci retributive, capitoli di imputazione, riferimenti sul cedolino di atti quali determinazioni e/o delibere;
- predisposizione ed invio della denuncia dei disabili;
- apertura e chiusura delle posizioni Inail;
- denuncia di infortunio;
- comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego;
- comunicazioni con l'Agenzia delle Entrate e con l'INPS;
- pratiche previdenziali e assistenziali;
- supporto operativo e diretto per la risoluzione delle problematiche sul personale di natura giuridica, organizzativa, previdenziale, fiscale, ecc.

Da un'analisi sistematica delle disposizioni, anche per quanto detto sopra circa la necessità di un accordo tra le parti, si ritiene che il taglio del 15% possa avvenire esclusivamente sui contratti pluriennali, che hanno una ricaduta quindi sull'elaborazione delle buste paga dal 2013.

Infatti, una rinegoziazione sul 2012 appare molto improbabile, in quanto, comunque, il servizio con il MEF potrebbe decorrere solo dal 2013, ma solo se l'ente ha chiesto il convenzionamento entro il 31 agosto scorso.

Diversamente, i contratti di esternalizzazione che scadono il 31 dicembre di quest'anno, potranno essere rinnovati per gli anni successivi, purché, ovviamente, vengano almeno inseriti in questi contratti i parametri di qualità e di prezzo previsti nella convenzione con il MEF.

In altre parole:

- i contratti pluriennali che vanno oltre il 2012, potrebbero essere oggetto di riduzione del 15% per la sola parte relativa ai servizi offerti anche dal MEF (sarà necessario concordare tale ambito con la Società di riferimento);
- i contratti che scadono al 31.12.2012 non necessariamente vanno ricontrattati, in quanto comunque il servizio del MEF ha una decorrenza solamente dal 2013;
- i nuovi contratti che verranno fatti per il 2013 (e successivi) dovranno contenere come elementi minimi la qualità offerta anche dal servizio del MEF nonché la verifica che la parte del prezzo complessivo riferito ai servizi offerti anche dal MEF non superi gli importi previsti dal decreto ministeriale. È quindi necessario che, al momento del contratto di appalto del servizio, l'ente abbia la piena assicurazione che verranno rispettati almeno i parametri di qualità e di prezzo proposti dal MEF. Tale verifica va fatta in sede di eventuale gara²³ e comunque anche in caso di rinnovo con l'attuale fornitore. Come abbiamo precisato poco sopra, nella maggior parte dei contratti di esternalizzazione in essere, il problema non si pone anche se in ogni caso è necessario dare atto della verifica.

10. Atti amministrativi

Infine, un altro dubbio potrebbe porsi: nel momento in cui l'ente effettua la scelta e quindi non stipula la convenzione con il MEF è opportuno adottare uno specifico provvedimento? E se sì, quale?

Proviamo a fare un breve riassunto:

- gli enti locali possono decidere se gestire un servizio (non solo quello in esame in questo commento) all'interno o all'esterno con un appalto;

²³ Non necessariamente obbligatoria in quanto l'ente potrebbe aver adottato il regolamento per gli acquisti e servizi in economia che individua una soglia massima per l'affidamento diretto.

- questo anche prima dell'entrata in vigore del d.l. 95/2012 che prevede la convenzione con il MEF;
- non esiste alcun obbligo di aderire alla convenzione; la proposta del MEF si presenta come un'alternativa che può essere superata in presenza di scelte diverse intraprese con l'obiettivo di un risparmio di spesa o di un miglioramento della qualità;
- ogni anno (o con altra periodicità, a seconda delle necessità) l'ente sceglierà come gestire le proprie funzioni e/o servizi;
- non necessariamente viene adottato un atto specifico nel quale si stabilisce come gestire tali servizi; le scelte sono inserite in atti a carattere generale quali: programmazione triennale del fabbisogno di personale, Piano esecutivo di gestione, Piano della performance, assegnazione di obiettivi a settori o aree, assegnazione delle risorse umane e strumentali ai vari uffici (vedi anche Relazione previsionale e programmatica).

Anche in questo caso, quindi, non vi è alcun obbligo di adottare un atto specifico che vada a spiegare le motivazioni della mancata adesione alla convenzione del MEF; gli elementi che hanno portato a tale scelta potrebbero tranquillamente essere contenuti in altri documenti.

Vista la particolarità della disposizione e l'intervento finalizzato ad una riduzione della spesa la cui violazione potrebbe portare responsabilità erariale, va evidenziato che in sede di prima verifica si possa adottare anche un atto specifico, non necessariamente determinazione o deliberazione di Giunta.

Le motivazioni alla scelta potrebbero però essere anche ben ricomprese in altra documentazione, come sopra evidenziato, oltre che nell'eventuale determinazione di affidamento del servizio ad un soggetto privato.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

di Laura Garavello

La facoltà attribuita agli enti locali di riconoscere quota parte dei proventi del Codice della Strada (CdS) a misure di assistenza e di previdenza per il personale della polizia municipale è stata chiarita definitivamente con la nuova versione dell'articolo 208, ad opera della legge 120/2010 che ha introdotto la lettera c) al comma 4.

La recente formulazione accoglie l'interpretazione della Corte Costituzionale, includendo tra le finalità finanziabili con i proventi al CdS le suddette forme di assistenza e previdenza.

A breve distanza dalla novella al CdS, la sezione regionale Toscana della Corte dei Conti, con la deliberazione n. 104 del 15 settembre 2010, ha approntato apposite linee guida comportamentali, riguardanti le modalità di quantificazione dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazione al codice della strada e le loro specifiche finalità.

La sezione (richiamata la sentenza della Corte Costituzionale n. 426 del 17.10.2000), ha evidenziato e chiarito quanto segue:

- *"... in riferimento agli oneri previdenziali o fiscali riferiti alle posizioni lavorative degli appartenenti al corpo della Polizia municipale e alla previdenza integrativa, già si era pronunciata sulla legittimità costituzionale dell'art. 208, commi 2, lett. a) e 4, c.d.s. nella parte in cui consente di destinare a previdenza integrativa del personale della polizia municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada";*
- *"... la normativa richiamata mostra che il legislatore ha inteso costituire un fondo speciale, alimentato dai proventi delle sanzioni amministrative derivanti dalle violazioni al codice della strada, a disposizione degli enti locali, per provvedere, secondo la discrezionalità che è loro riconosciuta dal comma 4 della disposizione denunciata, a specifiche finalità di promovimento del buon funzionamento della circolazione stradale e per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al*

controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima. In tal senso il parere del 30 marzo 2009 del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima. Il legislatore non ha invece affatto costituito un fondo a disposizione del personale del Corpo di polizia municipale. In altri termini, la norma impugnata (comma 4 dell'art. 208) concerne i poteri degli enti locali e la relativa provvista di risorse. Le determinazioni degli enti locali stessi sono condizionate dall'esistenza di tali risorse, e quindi dall'attività dei funzionari preposti ad accertare la violazione delle norme del codice della strada ma, entro la disponibilità delle risorse medesime, non c'è alcun legame tra queste e la loro destinazione a scopi assistenziali e previdenziali a favore degli agenti della polizia locale o ad altri fini previsti dalla legge”.

Inoltre, ha messo in evidenza che:

- tale somma deve riferirsi all'intervento 1 della spesa di personale e come tale concorre alla riduzione del tetto annuo della relativa spesa, come stabilito da un costante orientamento espresso da diverse sezioni di controllo della Corte dei Conti²⁴;
- le forme previdenziali e di assistenza anche nella codificazione SIOPE sono incluse nell'intervento 01 – spese di personale; quindi la spesa in questione è da includersi nella base di calcolo utile alla verifica del rispetto del principio di riduzione programmatica della spesa di personale (art. 76, comma 5, della legge n.133/08 e s.m.i.)

In tema di assoggettamento ai vincoli in materia di spesa di personale, vale la pena soffermarsi sull'inserimento o meno nel tetto di spesa di cui all'articolo 9, comma 1, del d.l. 78/2010 delle somme destinate alla previdenza complementare. Il vincolo si riferisce all'obbligo²⁵ per ogni dipendente pubblico, di non superare, per il triennio 2011/2013, il trattamento economico complessivo riferito all'anno 2010.

Sul tema si segnalano le pronunce di due sezioni regionali della Corte dei Conti.

La sezione Toscana (deliberazione n. 29/2011/PAR del 7 ottobre 2011) ritiene che: *“le spese per forme di assistenza e previdenza integrativa rientrano nelle voci componenti la retribuzione, poiché trattasi di contributo versato in base ad una norma di legge, e di conseguenza, nelle limitazioni contenute nell'Art. 9 comma 1 del D.L.78/2010”*; pertanto *“non vi è motivo di non ricomprenderle nel concetto di trattamento ordinariamente spettante al personale nel corso dell'anno”*.

Di diverso avviso è la Corte dei Conti Lombardia che, con la più recente deliberazione 215/2012/PAR dell' 8 maggio u.s., ha affermato che: *“i versamenti effettuati successivamente alla riforma del 1993 hanno carattere ‘contributivo-previdenziale’ e, pertanto, le risorse destinate al finanziamento della previdenza integrativa, rivenienti dal monte sanzioni amministrative ex art. 208 CdS, non costituiscono componenti del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, pertanto, non soggiacciono alle limitazioni finanziarie di cui all'art. 9, comma 1 e comma 2-bis, del D.L. n. 78 del 2010”*.

I giudici lombardi, nelle premesse della suddetta deliberazione, hanno confermato che sebbene le risorse in esame siano finalizzate ad incrementare la sicurezza stradale, costituiscono comunque spese di personale, in quanto derivano dallo svolgimento di compiti e mansioni espletati nell'ambito di un rapporto di lavoro. Pertanto, è confermato il loro inserimento nelle spese di personale ai fini del rispetto dei vincoli in materia di riduzione della spesa di personale e di *“obbligo di mantenere un rapporto virtuoso tra la prefata spesa e la spesa corrente complessiva, cioè al di sotto del 50 %, come previsto dall'art. 76 comma 7 del D.L. n. 112/2008”*²⁶.

²⁴ Si richiamano, a tal proposito, la deliberazione n. 1/09 della Corte dei Conti Piemonte e le deliberazioni n. 46/09 e n. 303/10 della sezione regionale Lombardia.

²⁵ *“Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14”*.

²⁶ Art. 76, comma 7, d.l. 112/2008, come riformulato dall'art. 14, comma 9, d.l. 78/2010, dall'art. 20, comma 9, d.l. 98/2011, dall'art. 4, comma 103, lett. a) legge 183/2011, dall'art. 28, comma 11-quater d.l. 201/2011, dall'art. 4, comma 103, legge 183/2011 (a decorrere dal 1/1/2012) e dall'art. 4-ter, comma 10, legge 44/2012 (a decorrere dal 29/4/2012):

“È fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale ... Ai fini del computo ... si calcolano le

Nel prosieguo della suddetta deliberazione, la sezione ricostruisce l'evoluzione giurisprudenziale sulla natura giuridica dei versamenti che il datore di lavoro effettua a beneficio dell'istituzione/alimentazione di un fondo di previdenza integrativa privato.

La qualificazione di tali contributi ha alimentato un annoso dibattito che ha visto pronunciarsi sia la Corte Costituzionale che la Corte di Cassazione. A conclusione di tale disamina, la Corte dei Conti Lombardia afferma che *"... in definitiva, in conformità ad un'interpretazione ormai condivisa, alle prestazioni previdenziali integrative non può riconoscersi né natura, né funzione retributiva, perché l'erogazione di esse (esattamente come avviene nella previdenza pubblica) è determinata dal verificarsi del bisogno e non già dalla prestazione di lavoro."* Quindi i versamenti alla previdenza integrativa operati dai datori di lavoro sono stati *"sganciati dal rapporto di lavoro"* e non si pongono più in un rapporto di corrispettività, ma sembrano *"inseriti in una diversa relazione (trilatera) di tipo previdenziale fondata sulla legge."*

Sulla base di tale inquadramento i giudici contabili lombardi ritengono di escludere l'assoggettamento ai vincoli finanziari introdotti dai commi 1 e 2-bis del comma 9 del d.l. 78/2010.

In conclusione, pare opportuno accennare agli strumenti e alla procedura da utilizzare per l'istituzione di forme di previdenza integrativa in favore della polizia municipale.

In particolare, lo strumento ordinario attraverso il quale dare attuazione alla previdenza complementare consiste nell'accordo sindacale decentrato integrativo, di cui all'art. 40 del d.lgs. 165/2001.

Sull'argomento, la sezione regionale Liguria della Corte dei Conti, con Parere n. 6/2008 del 15 settembre 2008, ha affermato che il Consiglio Comunale può comunque, nell'esercizio della propria autonomia regolamentare, disciplinare le modalità di partecipazione ai fondi di previdenza, eventualmente mediante un'integrazione al Regolamento del Corpo di Polizia Municipale. Un'ulteriore possibilità percorribile è l'adozione di un'apposita modifica al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Per quanto riguarda infine la procedura adottabile, l'Aran ha ritenuto - in coerenza con la complessiva disciplina legale e contrattuale vigente in materia - di identificare i soggetti chiamati a gestire tali risorse, negli organismi di cui all'articolo 55 del CCNL 14.09.2000, formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità allo Statuto dei Lavoratori, cui competono, in via ordinaria, la promozione e lo svolgimento delle attività culturali, ricreative ed assistenziali nell'azienda.

spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo... Ferma restando l'immediata applicazione della disposizione di cui al precedente periodo, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e dell'interno, d'intesa con la Conferenza unificata, possono essere ridefiniti i criteri di calcolo della spesa di personale per le predette società'..."

Busta paga

È la sezione in cui verranno esaminati gli istituti economici del trattamento dei dipendenti degli enti locali e gli aspetti correlati al pagamento del cedolino.

QUOTA A SALDO DEL FONDO DI MOBILITÀ 2012

di Barbara Parfazi

Tutti i lettori avranno ricevuto la circolare dell'Unità di Missione del Ministero dell'Interno – ex AGES, prot. 40147 del 31 agosto 2012²⁷ che specifica le percentuali e le modalità di pagamento della quota a saldo del fondo di mobilità 2012.

Gli importi versati qualche mese fa (la scadenza era il 20 maggio 2012) erano diretti a finanziare l'attività dell'Ex Agenzia dei Segretari Comunali e Provinciali fino al 25 agosto 2012.

Con la proroga a fine anno dell'incarico dell'Unità di Missione e dell'incarico al suo Presidente, sono stati ricalcolati gli importi che gli enti dovranno versare direttamente all'Ex Agenzia dei Segretari Comunali e Provinciali. Non cambiano le modalità di calcolo della base "imponibile" e nemmeno le modalità di versamento. Basta applicare al trattamento economico del Segretario comunale o provinciale, già determinato in occasione del versamento della precedente quota, le percentuali stabilite con il recente decreto prot. 38719 del 23 agosto 2012.

È stato chiarito nella Circolare che "l'obbligo della comunicazione" all'Unità di Missione del trattamento economico lordo erogato nell'anno precedente, previsto dall'articolo 20, comma 5 del d.p.r. 465/1997, si considera assolto con il precedente invio effettuato in occasione del pagamento della quota parte del fondo di mobilità 2012, richiesta dall'Unità di Missione con la circolare prot. 16553 del 4 aprile 2012²⁸.

Non è pertanto necessario inviare ulteriori comunicazioni in merito ma è sufficiente effettuare il versamento del saldo utilizzando il bollettino di conto corrente postale premarcato allegato alla circolare sul conto n. 36031037, intestato all'ex Agenzia (IBAN: IT410076010320000003603103).

La scadenza è fissata al 15 ottobre 2012.

Le percentuali, da applicare al trattamento economico del Segretario comunale o provinciale sono:

| Classi demografiche | % da applicare su retribuzione erogata per Sedi non convenzionate | % da applicare su retribuzione erogata per Sedi convenzionate |
|---------------------|---|---|
| da 1 a 500 | 0,05% | 0,05% |
| da 501 a 1.000 | 0,25% | 0,25% |
| da 1.001 a 3.000 | 0,55% | 0,80% |
| da 3.001 a 5.000 | 1,70% | 1,70% |
| da 5.001 a 10.000 | 1,95% | 2,10% |
| da 10.001 a 15.000 | 2,10% | 2,20% |
| da 15.001 a 65.000 | 4,15% | 4,45% |
| da 65.001 a 250.000 | 4,50% | 4,75% |
| oltre 250.000 | 5,05% | --- |

Dal 1° gennaio 2013, salvo ulteriori proroghe, in attuazione del disposto dell'articolo 23, comma 12-novies, del d.l. 95/2012, tali importi verranno calcolati in riduzione dei contributi ordinari delle amministrazioni provinciali e comunali secondo le previsioni dell'art. 7, comma 31-sexies, del d.l. 78/2010.

²⁷ Consultabile alla pagina <http://www.agenziasegretari.it/?p=5905> unitamente al decreto prot. 38719 del 23 agosto 2012 del Presidente dell'Unità di Missione, che approva le percentuali da applicare.

²⁸ Consultabile alla pagina <http://www.agenziasegretari.it/?p=6185>.

Previdenza e fisco

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

“LAVORATORI SALVAGUARDATI”

di Andrea Bonato

1 Premessa

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 1° giugno 2012, che indica i beneficiari del requisito previsto dall'articolo 24, comma 14, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, l'INPS con messaggio n. 13343 del 9 agosto 2012²⁹ ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'individuazione dei soggetti, ai criteri di ammissione al beneficio ed al contingente numerico di posti disponibili.

2. Categorie di lavoratori, criteri di ammissione e contingente numerico

L'art. 24, comma 14, del d.l. 201/2011 stabiliva che per particolari categorie di lavoratori continuavano ad applicarsi i requisiti di accesso e di decorrenza della pensione vigenti prima dell'entrata in vigore della “riforma Monti”. Successivamente, il decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216 “decreto milleproroghe”, convertito in legge 24 febbraio 2012, n. 14, ha ampliato la platea dei soggetti cosiddetti “salvaguardati”.

Si elencano le tipologie di lavoratori salvaguardati ed i criteri per i quali è ammesso il beneficio:

- a) lavoratori collocati in mobilità ordinaria³⁰ sulla base di accordi stipulati entro il 4 dicembre 2011, cessati entro tale data e che maturano il requisito a pensione entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità;
- b) lavoratori collocati in mobilità lunga³¹ sulla base di accordi stipulati entro il 4 dicembre 2011 e cessati entro tale data;
- c) lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011 sono titolari di prestazione straordinaria a carico di fondi di solidarietà di settore³² e lavoratori di assegno straordinario dopo 4 dicembre 2011 in forza di accordi collettivi stipulati prima di tale data;
- d) lavoratori autorizzati prima del 4 dicembre 2011 alla prosecuzione volontaria della contribuzione, non rioccupati, con almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile al 6 dicembre 2011 e che maturino la decorrenza della pensione entro il 6 dicembre 2013;
- e) lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso o sono stati autorizzati all'istituto dell'esonero³³;
- f) lavoratori che alla data del 31 ottobre 2011 sono in congedo per l'assistenza di figli disabili e a condizione che maturino entro i 24 mesi dall'inizio del congedo il requisito contributivo di 40 anni di anzianità;

²⁹ Il messaggio, che sostituisce il precedente messaggio n. 13052 del 3 agosto 2012 è reperibile al link: <http://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?svirtualurl=%2Fmessaggi%2Fmessaggio%20numero%2013343%20del%2009-08-2012.htm>.

³⁰ Artt. 4 e 24 della legge 223/1991.

³¹ Art. 7, commi 6 e 7, legge 223/1991.

³² Art. 2, comma 28, legge 662/1996.

³³ Art. 72 comma 1 d.l. 112/2008.

- g) lavoratori cessati per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro³⁴ entro il 31 dicembre 2011 a condizione che non risultino rioccupati e che maturino la decorrenza della pensione entro il 6 dicembre 2013;
- h) lavoratori cessati in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle OO.SS. più rappresentative entro il 31 dicembre 2011 a condizione che non risultino rioccupati e che maturino la decorrenza della pensione entro il 6 dicembre 2013.

Le categorie di lavoratori più rilevanti per il pubblico impiego sono quelle indicate alle lettere d), e), f), g). Si riporta il numero di posti disponibili ripartiti per categoria³⁵.

| Tipologia di Lavoratori | Nr |
|--|---------------|
| Mobilità ordinaria | 25.590 |
| Mobilità lunga | 3.460 |
| Fondi di solidarietà | 17.710 |
| Prosecuzione volontaria | 10.250 |
| Esonero | 950 |
| Assistenza ai figli disabili | 150 |
| Cessati per risoluzione consensuale o accordi di incentivo all'esodo | 6.890 |
| Totale | 65.000 |

Nella circolare sono precisate le modalità per la presentazione delle istanze per l'accesso ai benefici in parola alle Direzioni Territoriali del Lavoro entro il 21 novembre 2012.

3. Estensione della platea dei lavoratori

Il messaggio INPS in commento ricorda che con il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135³⁶, è stata ulteriormente ampliata la platea dei soggetti beneficianti. Per l'attuazione di queste ulteriori disposizioni il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotterà un apposito decreto entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.

³⁴ Accordi sottoscritti anche ai sensi degli artt. 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile.

³⁵ Art. 6 d.m. 1° giugno 2012.

³⁶ Art. 22 d.m. 1° giugno 2012.

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.

QUESITO SU SPESA DI PERSONALE

a cura della Redazione

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

Ente non sottoposto a patto di stabilità.

Nel predisporre il triennale (annuale assunzioni 2012) e premettendo che non è intenzione dell'amministrazione procedere ad assunzioni nonostante il rispetto del turn over anni precedenti, è evidente che come da L 44/12 il limite della spesa del 2004 previsto all'art.1 c562 L.296/06 è stato sostituito dal 2008.

Ora navigando i blog dei responsabili finanziari apprendo che alcuni enti procedono considerando il limite del 2004 per i primi 4 mesi e per i restanti il 2008 (in quanto la L.44/12 è entrata in vigore il 29/04) . A questo punto sono un po' confusa in quanto la norma parla indistintamente del 2008 e poiché per il mio ente farebbe la differenza.

Se infatti prendessi a raffronto il consuntivo 2008 e il preventivo 2012 (o pre consuntivo 2012?) il mio ente non potrebbe assicurare l'invarianza della spesa, che invece sarebbe assicurata procedendo col “metodo misto” ossia riferimento al 2004 per i primi 4 mesi e per i restanti 8 al 2008.

A questo punto chiedo altresì se in caso di sfioramento del tetto di spesa sarebbe possibile incrementare il fondo di produttività con le risorse ex art.15 c.2 CCNL 97 (fino all'1,2% m.s.97).

RISPOSTA

Il quesito principale che viene sottoposto a Publika, riguarda le novità introdotte dal decreto-legge 2 marzo 2012, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 aprile 2012, n. 44 relativamente all'anno da prendere come riferimento per il contenimento della spesa di personale negli enti non soggetti a patto di stabilità.

Il novellato art. 1, comma 562, della Legge finanziaria 2007 prevede: “Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”.

Il Servizio Quesiti di Personale News ritiene di non aderire alla tesi esposta nel quesito secondo la quale, nell'esercizio 2012, per verificare il rispetto della norma, si dovrebbe prendere a riferimento per quattro mesi l'anno 2004 e per otto mesi l'anno 2008.

Infatti, come noto, la verifica del rispetto della disposizione, potrà avvenire in forma definitiva e certificata esclusivamente con l'approvazione del rendiconto della gestione che avvolge un'annualità intera. In quel contesto quindi, si dovrà aver rispettato l'ammontare “dell'anno 2008”. Anche il tenore letterale della norma, non lascia margini interpretativi diversi, visto che la modifica ad opera della legge 44/2012 non ha previsto alcun periodo transitorio e/o di calcolo diverso.

Riportiamo di seguito il riassunto, tratto dal nostro servizio di news, di due deliberazioni della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, che confermano quanto sopra esposto.

La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con le deliberazioni n. 288/2012/PAR e n. 289/2012/PAR, entrambe del 30 agosto 2012, si occupa dei limiti assunzionali e di spesa degli enti non soggetti a patto di stabilità. Dai due pareri di evincono le seguenti coordinate circa la corretta

applicazione dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter del d.l. 16/2012, convertito in legge 44/2012:

- il **nuovo limite è costituito dall'effettiva spesa di personale impegnata nel 2008**, comprensiva dei costi conseguenti ai rinnovi contrattuali 2004-2008;
- la facoltà assunzionale degli enti in questione è quella prevista dal menzionato comma 562; pertanto, è possibile procedere - nel 2012 - a nuove assunzioni in sostituzione di personale cessato in anni precedenti;
- dal 2013 gli enti in questione saranno soggetti alle regole del patto di stabilità ed - a tal fine - il congruo lasso di tempo concesso, impone agli stessi di riprogrammare le procedure di reclutamento in linea con il futuro regime vincolistico nonché a ridimensionare i livelli complessivi di spesa al fine di renderli compatibili con i previsti obiettivi di saldo finanziario;
- l'inosservanza del limite di spesa di cui al comma 562 non prevede l'applicazione di una specifica sanzione, tuttavia costituisce violazione di una disposizione imperativa di finanza pubblica e - come tale - potrebbe comportare l'insorgenza di responsabilità amministrativa in capo agli amministratori o dirigenti che concorreranno alla violazione delle norme adottando atti dopo la modifica apportata alla stessa.

In caso di mancato rispetto della norma e rispondendo al secondo quesito, si ritiene che il fondo delle risorse decentrate non possa essere incrementato dell'importo previsto dall'articolo 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 pari all'1,2% del monte salari 1997.

Quello in esame è un incremento di parte variabile che sconta il vincolo dell'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001³⁷, ovvero il divieto di qualsiasi incremento del fondo per chi non rispetta le norme sul patto di stabilità, sulle spese di personale e su ogni altra tipologia di vicolo analogo.

³⁷ La norma dispone: "Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa".

News e commenti

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

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

NEWS E COMMENTI

di Monica Catellani

Corte dei Conti

Incarichi esterni e danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Calabria, con la sentenza n. 240 pubblicata in data 20 agosto 2012, condanna per danno erariale un Direttore generale che ha conferito un incarico di collaborazione coordinata e continuativa (prima) e disposto (poi) un'assunzione a tempo determinato in violazione delle vigenti norme di legge.

Riguardo al primo incarico risultano violati diversi presupposti di cui all'art. 7 del d.lgs. 165/2001 tra i quali il Giudice evidenzia quello del previo accertamento dell'inesistenza, all'interno dell'organizzazione dell'ente, della figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico quale presupposto che deve essere accertato per mezzo di una reale ricognizione.

Il secondo rapporto è risultato, invece, in palese contrasto con la normativa sul pubblico impiego in quanto è stata disposta la trasformazione di una co.co.co. in contratto di lavoro subordinato a tempo determinato applicando una procedura del tutto illegittima desunta da norme destinate al solo settore privato.

Omissione atti d'ufficio e danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Sicilia, con la sentenza n. 2186 pubblicata in data 5 luglio 2012, ravvisa responsabilità patrimoniale e conseguentemente danno erariale in capo al Comandante del Corpo di Polizia Municipale (o Responsabile del medesimo servizio) per omessa iscrizione a ruolo di sanzioni al Codice della strada. Ugualmente responsabile è ritenuto il Segretario comunale/Direttore generale che, nella specie, non ha né vigilato sull'operato del dirigente/funziionario né adottato gli atti surrogatori per evitare che le contravvenzioni cadessero in prescrizione.

Illeciti penali e danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Lombardia, con la sentenza n. 379 pubblicata in data 16 agosto 2012, ravvisa danno erariale e danno all'immagine dell'amministrazione in relazione ai comportamenti penalmente rilevanti posti in essere da un pubblico dipendente nello svolgimento della propria attività. Il soggetto, così, non ha eseguito correttamente le proprie prestazioni lavorative, in quanto le energie per le mansioni spettanti sono state parzialmente distratte nelle condotte illecite. Conseguentemente, la retribuzione corrisposta non ha compensato solo lo svolgimento di lecite e doverose attività istituzionali, ma in parte, ha indebitamente arricchito il soggetto per l'attività posta in essere in violazione degli obblighi di servizio e diretti alla consumazione di delitti. In sostanza: si è prodotta interruzione del nesso sinallagmatico tra retribuzione ed attività lavorativa, il danno consta nell'indebita retribuzione, vi è pregiudizio al buon andamento della pubblica amministrazione e disutilità della spesa sostenuta.

Quanto al danno all'immagine, la Corte ne ravvisa le caratteristiche secondo la consolidata giurisprudenza e precisa che il rapporto di immedesimazione organica si configura anche nell'ipotesi di

dipendenti di non elevata qualifica, il cui comportamento illecito può, anch'esso, determinare il danno in contesto.

Documenti falsi prodotti ai fini della costituzione del rapporto di lavoro e danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Lazio, con la sentenza n. 671 pubblicata in data 4 luglio 2012, applica il principio consolidato secondo cui “... l'erogazione di compensi in favore di soggetti che abbiano svolto un'attività senza il prescritto titolo di studio costituisce danno a carico del bilancio dell'ente interessato, a nulla rilevando la circostanza che gli emolumenti percepiti abbiano corrisposto a prestazioni effettivamente svolte; in questo quadro, il possesso dei requisiti culturali e professionali si pone come necessaria premessa per l'utile svolgimento della relativa attività ...”.

Nel caso di specie si è trattato di deposito di falsa documentazione con riferimento a un diploma di laurea mai conseguito, ai fini della costituzione di un rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale. L'intera retribuzione e gli oneri riflessi tutti costituiscono il danno erariale, interamente da riferire alla condotta dolosa del soggetto.

Illegittima determinazione dell'indennità di posizione e danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Basilicata, con la sentenza n. 124 pubblicata in data 25 giugno 2012, condanna gli amministratori ed il responsabile del servizio personale di un ente che hanno determinato, in violazione delle disposizioni del CCNL, l'indennità di posizione del dirigente della Polizia Municipale, conservando al medesimo il riconoscimento dell'indennità di pubblica sicurezza che, invece, è emolumento abrogato dalla disciplina sopravvenuta sulla retribuzione accessoria dei dirigenti che consta esclusivamente delle due voci “retribuzione di posizione” e “retribuzione di risultato”.

Revoca di incarico dirigenziale - demansionamento - danno erariale

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Friuli-Venezia Giulia, con la sentenza n. 88 pubblicata in data 10 settembre 2012, condanna i vertici dell'Amministrazione (assessore, presidente, direttore, segretario generale) a rifondere il danno patrimoniale cagionato all'ente, conseguente al risarcimento dovuto al dipendente illegittimamente demansionato.

Sull'aspetto-presupposto della revoca/non conferma dell'incarico dirigenziale, con conseguente demansionamento, la magistratura contabile (non competente in merito) riassume i seguenti principi generali di diritto, desumibili dal quadro normativo nazionale e specifico regionale: l'incarico dirigenziale non è revocabile *ad nutum*; ogni incarico dirigenziale presuppone la fissazione di obiettivi specifici da conseguire nel periodo di operatività del contratto; deve necessariamente essere prevista una procedura di verifica degli obiettivi; in caso di revoca deve essere prevista l'equivalenza giuridica ed economica del nuovo incarico; solamente l'esito negativo della verifica comporta il trasferimento ad altra struttura o l'attribuzione di un nuovo incarico; il principio del contraddittorio è inviolabile.

Osserva anche che l'art 2103 c.c. contiene *in nuce* il principio generale di attribuzione delle mansioni al prestatore di lavoro per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore senza che vi sia alcuna modifica, in senso peggiorativo, della retribuzione concordata e che il trasferimento ad altra unità produttiva deve essere sorretta da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La Corte di Cassazione (sezione lavoro, sentenza 21 maggio 2009, n. 11835) ha chiaramente espresso il principio secondo il quale - stanti le disposizioni recate dal d.lgs. 165/2001 in tema di attribuzione delle mansioni - un sostanziale svuotamento dell'attività lavorativa con l'attribuzione di nuove funzioni equivale a sottrazione integrale, che è vietata anche nel pubblico impiego privatizzato.

Rammenta, inoltre, le funzioni proprie del Segretario generale che si estendono dal contenuto del provvedimento alle procedure di approvazione del medesimo (deliberazioni della Giunta, nella fattispecie) e censura la pratica del c.d. "fuori sacco" ovvero la decisione assunta su proposta non iscritta all'ordine del giorno, in quanto non consente di esercitare il controllo giuridico anteriore alla seduta, come la regola - invece - prescrive. Il Segretario - garante della legittimità della procedura di approvazione - ha così violato norme imperative e ha concorso alla causazione del danno.

Missioni del Sindaco

La sentenza n. 97/2012, pubblicata in data 10 settembre 2012, della Corte dei Conti sezione giurisdizionale Umbria, consente di mettere a fuoco i seguenti principi generali riguardo alle procedure di rimborso spese di missione del Sindaco:

- il Sindaco, quale figura istituzionale di vertice, non è tenuto a conseguire una previa autorizzazione prima di effettuare missioni;
- la disciplina delle missioni sindacali può essere contenuta nei regolamenti comunali;
- il Sindaco ha ampia discrezionalità nella determinazione di effettuare le missioni stesse e tale discrezionalità, di per sé insindacabile, incontra il limite della razionalità e dell'oggettivo perseguimento di un interesse pubblico specifico, direttamente correlato con le finalità istituzionali dell'ente e della rappresentatività della comunità di riferimento;
- l'ampia discrezionalità nel disporre le proprie missioni determina per il Sindaco l'onere particolarmente stringente di documentare in modo compiuto le spese per le quali chiedi il rimborso;
- in via di principio, lo smarrimento della documentazione produce gli stessi effetti della mancanza di documentazione, a meno che lo smarrimento sia giustificato da comprovate ragioni di forza maggiore;
- solo in via eccezionale, la carenza di documentazione fa conservare il diritto al rimborso, quando cioè gli elementi fattuali che determinano il rimborso stesso siano oggettivamente e certamente desumibili *aliunde*.

Danno patrimoniale e danno da disservizio

Dalla sentenza della Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Emilia-Romagna, n. 210/2012 si evince l'ovvia responsabilità patrimoniale del dipendente comunale che illecitamente si appropri di ingenti somme di denaro di pertinenza dell'ente, mediante l'indebita ed irregolare emissione - in proprio favore - di titoli di pagamento (mandati e bonifici).

Al danno erariale così procurato va anche aggiunto quello addebitabile a titolo di "danno da disservizio" che è figura elaborata dalla giurisprudenza contabile e che si sostanzia nel pregiudizio (ulteriore rispetto al danno patrimoniale diretto) recato dalla condotta illecita del dipendente al corretto funzionamento dell'apparato pubblico, secondo una o più fattispecie.

Nel caso esaminato sono risultati rilevanti: gli effetti distorsivi della condotta fraudolenta sulla legalità e legittimità dell'azione amministrativa, nel dispendio delle risorse che, sottratte ad altre destinazioni, sono state impiegate per gli accertamenti del Comune sui fatti di causa, nonché nella susseguente, necessaria attività di riorganizzazione dei servizi comunali coinvolti dal comportamento illecito del responsabile-condannato.

Vincoli in materia di spesa di personale per gli enti non soggetti al patto di stabilità

La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con le deliberazioni n. 288/2012/PAR e n. 289/2012/PAR, entrambe del 30 agosto 2012, si occupa di quanto in oggetto in relazione a diversi quesiti posti da amministrazioni interessate. Dai due pareri di evincono le seguenti coordinate circa la corretta applicazione dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter del d.l. n. 16/2012, convertito in legge n. 44/2012:

- il nuovo limite è costituito dall'effettiva spesa di personale impegnata nel 2008, comprensiva dei costi conseguenti ai rinnovi contrattuali 2004-2008;
- la facoltà assunzionale degli enti in questione è quella prevista dal menzionato comma 562; pertanto, è possibile procedere - nel 2012 - a nuove assunzioni in sostituzione di personale cessato in anni precedenti;
- dal 2013 gli enti in questione saranno soggetti alle regole del patto di stabilità ed, a tal fine, il congruo lasso di tempo concesso, impone agli stessi di riprogrammare le procedure di reclutamento in linea con il futuro regime vincolistico nonché a ridimensionare i livelli complessivi di spesa al fine di renderli compatibili con i previsti obiettivi di saldo finanziario;
- l'inosservanza del limite di spesa di cui al comma 562 non prevede l'applicazione di una specifica sanzione, tuttavia costituisce violazione di una disposizione imperativa di finanza pubblica e, come tale, potrebbe comportare l'insorgenza di responsabilità amministrativa in capo agli amministratori o dirigenti che concorrano alla violazione delle norme adottando atti dopo la modifica apportata alla stessa.

Convenzioni tra enti e individuazione delle figure di Responsabili (APO)

La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la deliberazione n. 287/2012/PAR del 30 agosto 2012, esamina l'istanza di un ente sulla disciplina dell'esercizio associato di funzioni con riferimento alla possibilità di riconoscere la posizione organizzativa ed erogare la relativa indennità nonché la retribuzione di risultato a più di un dipendente in relazione alle funzioni svolte in forma associata.

La sezione - premesso che non può pronunziarsi nel merito sulla convenienza e correttezza di particolari soluzioni (come quella ipotizzata dall'ente richiedente) - formula comunque diverse osservazioni che si possono così sintetizzare:

- ad ogni servizio unificato deve corrispondere la responsabilità conferita ad un unico soggetto che disponga dei necessari poteri organizzativi e gestionali, nominato secondo le indicazioni contenute nell'articolo 109 del TUEL;
- lo svolgimento unitario di una funzione non implica necessariamente che la stessa debba far capo ad un unico ufficio in un solo Comune, potendosi mantenere alcune funzioni su più uffici in enti diversi; tuttavia, anche in questi casi, l'unitarietà della funzione comporta che la stessa debba essere espressione di un disegno unitario, guidato e coordinato da un Responsabile, senza potersi escludere, in linea di principio, che specifici compiti ed attività siano demandati ad altri dipendenti;
- spetta agli enti interessati disegnare la nuova organizzazione delle funzioni, ponendo attenzione a non adottare modelli che risultino elusivi degli intenti di riduzione della spesa, efficacia, efficienza ed economicità perseguiti dal legislatore;
- soluzioni solo formali di unificazione delle attività risulterebbero in contrasto con la normativa vigente ed in particolare con quella che impone l'esercizio associato delle funzioni per gli enti di minori dimensioni.

Incentivi per attività di pianificazione

La Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la deliberazione n. 290/2012/PAR del 30 agosto 2012, affronta quanto in oggetto che ha costituito materia di cui si sono occupate anche le sezioni Campania, Toscana e Puglia. Il Comune di Sestriere pone il seguente quesito:

"... se sia legittimo riconoscere l'incentivo per l'esercizio delle funzioni di Responsabile del Procedimento relativamente ad atti di pianificazione (nel caso di specie variante strutturale al PRG vigente) qualora sia stata affidata all'esterno l'attività di progettazione attinente una variante strutturale".

La sezione esamina i contenuti dell'articolo 92 del d.lgs. 163/2006 (in particolare commi 5 e 6), si allinea a pronunciamenti delle altre sezioni regionali e, conclusivamente, esprime il seguente avviso:

"... qualora l'attività venga svolta internamente tutti i soggetti che, a qualsivoglia titolo, collaborano hanno diritto, in base alle previsioni del Regolamento dell'Ente, a partecipare alla distribuzione dell'incentivo. Qualora, al contrario, l'attività di pianificazione, come sopra specificata, venga svolta all'esterno non sorgendo il presupposto per la ripartizione dell'incentivo fra i vari dipendenti dell'ufficio non vi è neppure un autonomo diritto del Responsabile del procedimento ad ottenere un compenso per un'attività che, al contrario, rientra fra i suoi compiti e doveri d'ufficio".

Piani di razionalizzazione

La Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, con le deliberazioni n. 531/2012/PAR e n. 532/2012/PAR del 31 agosto 2012, conferma quanto già espresso con la propria precedente n. 513/2012/PAR del 16 agosto 2012.

Riguardo ai diversi quesiti posti dalle amministrazioni istanti in merito alle economie aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui al comma 4 dell'art. 16 del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, effettivamente realizzate, accertate a consuntivo ed impiegate, per il 50%, nella contrattazione decentrata, ritiene che:

- dette economie devono ritenersi escluse dall'applicazione del limite previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010;
- le stesse debbono essere incluse nella "spesa di personale" di cui all'art. 1, comma 557 o 562, della legge n. 296/2006;
- devono ritenersi computabili nella spesa di personale di cui al comma 7 dell'art. 76 del d.l. 112/2008, ai fini del calcolo del rapporto percentuale sulla spesa corrente.

Fondo risorse decentrate

La Corte dei Conti, sezione regionale Marche, con la deliberazione n. 61/2012/PAR del 30 agosto 2012, si esprime su due quesiti posti dal Comune di Pergola.

Sul primo, relativo all'applicazione dell'articolo 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, conferma quanto segue: *“... nel rilevarsi che il tetto al fondo opera sul complesso delle risorse (stabili e variabili) partitamente considerate e non già sulle singole voci purché venga conseguita l'invarianza delle stesse rispetto a quelle destinate alla contrattazione decentrata nell'anno 2010, giova evidenziare che, a mente della circolare n. 40/2010, la Ragioneria generale dello Stato esclude la possibilità che le risorse rivenienti dalla RIA dei cessati possano incrementare il fondo di cui trattasi. In aderenza al portato letterale della disposizione in parola e, alla luce del sotteso principio informatore, risulta, inoltre, evidente come la norma non facultizzi storni di risorse ovvero meccanismi compensativi tra risorse stabili e risorse variabili, soprattutto, laddove pretese economie siano destinate ad incrementare voci della parte variabile del fondo (art. 15 comma 5 CCNL 1 aprile 1999) alla cui erogazione non possano concorrere tutti i dipendenti”*.

Sul secondo quesito che è così formulato *“... se sia possibile - così come invocato dalla parte sindacale - destinare l'economia verificatasi a seguito della riduzione, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, della parte stabile del fondo per finanziare in egual misura l'istituto previsto dall'art. 15 comma 5 ed esattamente di destinare l'economia sulla base di condizioni di fatto, senza che a monte, l'Ente, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2011 e del relativo PEG, abbia predisposto ed approvato, con il contributo dei dirigenti, un programma annuale di miglioramento dei servizi con la specifica indicazione di obiettivi credibili, concreti e realizzabili”*, la sezione dichiara la propria incompetenza; tuttavia richiama i consolidati orientamenti ARAN in merito che rendono evidente l'illegittimità di quanto prospettato oltre a precisare che qualsiasi somma da destinare all'incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione quale condizione primaria ed essenziale per la loro legittima erogazione.

Spese di missione

La Corte dei Conti, sezione regionale Toscana, con la deliberazione n. 249/2012/PAR dell'11 settembre 2012, risponde al Comune di Capoliveri che pone il seguente quesito:

“... se sia possibile superare il limite di spesa per missioni, imposto dall'art. 6, comma 12, della L. 122/2010, considerato irrisorio (...) e prossimo all'esaurimento, per assicurare le spese di viaggio al responsabile dell'ufficio tecnico che è obbligato ad incontri presso la Regione e la Provincia per predisporre una variante allo strumento urbanistico o per altri casi simili, in considerazione del pregiudizio che ne deriva all'ente dal mancato svolgimento delle missioni e della connessa attività”.

La sezione - riportate le disposizioni normative in contesto - richiama il proprio precedente pronunciamento/deliberazione n. 185 del 21 luglio 2011 nella parte in cui si sofferma sul concetto di eccezionalità e sottolinea che:

“i casi per i quali derogare al limite di spesa non possono che essere situazioni fuori dall'ordinaria attività amministrativa ed istituzionale dell'ente che giustificano, appunto, l'eccezionalità dello sfioramento del limite di legge. In assenza di norme o interpretazioni in merito, può essere considerata eccezionale, ad esempio, anche una spesa per una missione non sostenuta in passato e che si ritiene, in ragione della sua natura, possa essere sostenuta una tantum; non è certo eccezionale una spesa sostenuta per missioni che solitamente l'ente autorizza ...”;

“... spetta all'ente, nell'ambito dell'autonomia riconosciutagli dall'ordinamento, determinare motivatamente l'eventuale deroga alla norma citata, soprattutto in considerazione della responsabilità amministrativa che consegue alla sua violazione e, si aggiunge, contemperando gli eventuali interessi contrapposti”.

Indennità e gettoni amministratori

La Corte dei Conti, sezione regionale Toscana, con la deliberazione n. 250/2012/PAR dell'11 settembre 2012, risponde al Comune di Lucca che pone tre quesiti relativi a:

- determinazione del gettone di presenza spettante ai consiglieri comunali;
- determinazione dell'indennità del Presidente del Consiglio;
- calcolo dell'ammontare massimo mensile percepibile da un consigliere comunale.

La sezione passa in rassegna le norme vigenti in materia, con specifico riferimento ai Comuni capoluogo di Provincia, e sinteticamente:

- conferma che il gettone di presenza dei consiglieri deve essere determinato (sezioni riunite, deliberazione n. 1 del 12 gennaio 2012) *"... in diminuzione ai sensi della legge finanziaria per il 2006 e cioè nella misura del 10 per cento rispetto all'ammontare risultante alla data del 30 settembre 2005 e quindi senza la possibilità di applicare attualmente le maggiorazioni del 2% e del 3% di cui al DM 119/2000"*;
- ritiene che l'indennità del Presidente del Consiglio vada rapportata alla misura indicata nella tabella A allegata al DM 119/2000, senza tenere conto dell' eventuale maggiorazione (corrispondente alla classe demografica superiore) accordata alla sola figura del Sindaco e, quindi, non anche al Presidente del Consiglio;
- indica che l'ammontare massimo percepibile da un consigliere comunale di un Comune capoluogo di Provincia si ricava dal calcolo legato al solo dato demografico del Comune di appartenenza e non dal calcolo legato all'indennità effettivamente percepita dal Sindaco.

Calcolo della capacità assunzionale: resti anni precedenti

La Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, con la deliberazione n. 534/2012/PAR del 31 agosto 2012, esamina due questi della Provincia di Rovigo in merito al "cumulo e computo dei resti" delle cessazioni avvenute in anni precedenti, ai fini della determinazione della capacità assunzionale.

Sul primo aspetto, la sezione - richiamati i principi espressi dalle sezioni riunite nella deliberazione n. 52/CONTR/2010 ed i motivati avvisi già esplicitati con propri precedenti pronunciamenti nn. 488/2012 e 403/2012 – afferma:

"Questa sezione si è, di recente, espressa in senso favorevole sulla questione in esame con la deliberazione n. 488/2012; l'ammissibilità del c.d. 'cumulo dei resti' di cui all'art. 9, comma 11 (d.l. 78/2010) anche per gli enti locali sottoposti al patto, è stata sostenuta sulla base di un'interpretazione della norma in argomento che non è strettamente letterale (come quella riportata nella deliberazione n. 30/2012 della Sezione regionale di controllo per la Toscana cui fa menzione l'ente istante) ma sistematica. ... Il Collegio, quindi, conferma i principi contenuti nelle richiamate deliberazioni, ribadendo che i c.d. resti, relativi alla percentuale assunzionale annuale, non utilizzata dall'ente in applicazione dell'articolo 76, comma 7, primo periodo, seconda parte, possono cumularsi con i valori relativi alla percentuale maturata negli anni successivi, al fine di poter ottenere la quota necessaria ad espletare, nel rispetto dei vincoli di spesa ed assunzionali, la procedura finalizzata all'assunzione di unità di personale a tempo indeterminato".

Riguardo al secondo aspetto, ovvero al computo dei resti in questione, la sezione precisa:

"Con riferimento, invece, al secondo quesito, relativo alla possibilità di effettuare il calcolo sui resti delle unità di personale cessato dal servizio, fin dall'anno 2010, con la nuova percentuale del 40%, anziché del 20%, come introdotta dall'art. 4 ter, comma 10, del d.l. 44/2012, che ha modificato il testo dell'art. 7, comma 7, questa Sezione richiama il principio di successione delle leggi nel tempo, contenuto nell'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale, ai sensi del quale la legge non dispone che per l'avvenire e non ha effetto retroattivo. Il rispetto di tale principio impone che il calcolo sui resti del personale cessato anteriormente al 2012 venga effettuato con percentuale del 20%, vigente al momento in cui si sono effettivamente verificati e nella misura in cui sono stati allora computati".

Rimborso spese viaggio Amministratori

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia - interpellata dal Comune di Alserio sulla interpretazione dell'art. 84, comma 3, del TUEL - con la deliberazione n. 377/2012/PAR del 20 agosto 2012, afferma quanto segue:

"Il testo letterale dell'art. 84 comma 3 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, anche dopo la novella del 2010 (art. 5 comma 9 del D.L. 78/2010), pare essere molto chiaro: 'Agli amministratori che risiedono fuori del capoluogo del comune ove ha sede il rispettivo ente spetta il rimborso per le sole spese di viaggio effettivamente sostenute per la partecipazione ad ognuna delle sedute dei rispettivi organi assembleari ed esecutivi, nonché per la presenza necessaria presso la sede degli uffici per lo svolgimento delle funzioni proprie o delegate'. Anche l'ultima parte di tale testo appare chiara, nel senso che la spesa di viaggio deve essere stata causata dal diritto-dovere di svolgere imprescindibilmente 'funzioni proprie' (ad esempio quelle del Sindaco) o 'delegate' (con riferimento, evidentemente, agli Assessori). Il rimborso è

dovuto per le 'sole spese di viaggio' questa espressione è stata indirettamente rafforzata dalla successiva legislazione, che ha voluto regolare in modo diverso le spese di missione e la forfetizzazione delle spese. Sono rimborsabili solo le spese effettive e non anche quelle determinate in modo forfettario. E' rimasto, dunque, il rimborso delle spese di viaggio per 'gli amministratori che risiedono fuori del capoluogo del comune ove ha sede il rispettivo ente'. Questo indirizzo interpretativo è stato confermato e ampiamente motivato con la deliberazione n. 10/2011 della Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, la quale ha anche affermato il principio secondo il quale la ratio sottesa agli interventi di razionalizzazione della spesa realizzati dal legislatore con le novelle prima del 2007 e poi del 2010, è quella di ancorare i rimborsi ad elementi effettivi della spesa anziché a valori predeterminati, in quanto, si ripete, il legislatore ha voluto eliminare ogni forma di forfetizzazione. Il rimborso è, dunque, ammesso alle condizioni previste dalla norma in esame, anche se deve essere sottoposto al severo vaglio dell'Amministrazione, secondo il criterio appena citato. Vi è da chiarire che il rimborso è previsto dall'art. 84 comma 3 solo per gli 'amministratori' e non anche per i responsabili burocratici: è da ritenere, quindi, che quando l'assessore abbia una duplice funzione egli debba essere rimborsato solo per la spesa di viaggio che abbia effettuato per la sua qualità di assessore e non anche per la sua qualità di responsabile del settore tecnico. La lettura della legge pare in proposito molto chiara".

Compenso revisori

La Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, con la deliberazione n. 378/2012/PAR del 20 agosto 2012, conferma che anche il compenso dei revisori è soggetto alla riduzione (10%) prevista dall'art. 6, comma 3, del d.l. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010.

La sezione, in particolare, precisa: "E ciò vale anche dopo l'introduzione dell'art. 35, comma 2 bis, del D.L. n. 5/2012 che, interpretando l'art. 6, comma 2 (e non compare 3), si riferisce al 'carattere onorifico della partecipazione agli organi collegiali', che non si applica ai collegi dei revisori. Ciò significa che l'attività svolta dai collegi dei revisori non può avere carattere onorifico: ciò non toglie, però, che anche ai revisori si applichi la riduzione del 10% prevista dall'art. 6. In altre parole, i revisori devono essere retribuiti, in misura ridotta secondo i criteri stabiliti dal comma 3 dell'art. 6 della legge n. 122/2010".

Rimborso spese viaggio ai dipendenti di servizi associati

La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la deliberazione n. 05/PAR/2012 del 16 gennaio 2012 (disponibile in banca data dal 19.09.2012), risponde al Comune di Noicattaro in ordine alla legittimità di una regolamentazione interna delle missioni che preveda una forma di ristoro delle spese sostenute per l'uso del mezzo proprio sotto forma di indennità chilometrica pari ad un quinto del costo della benzina verde in favore del personale impiegato nell'Ufficio di Piano con sede in Mola di Bari costituito per la gestione associata dei servizi sociali.

La sezione osserva, preliminarmente, che la questione ruota intorno alla corretta applicazione dell'art. 6, comma 12, del d.l. 78/2010 il cui corretto ambito applicativo è stato chiarito dalle deliberazioni nn. 8/CONTR/2011, 9/CONTR/2011 e 21/CONTR/2011 delle Sezioni riunite.

Interessante, poi, lo sviluppo delle argomentazioni della Corte, in relazione al quesito esaminato (servizi associati/in convenzione) che, di seguito, si riporta integralmente.

"L'individuazione del corretto ambito applicativo dell'art. 6, comma 12 del D.L. 78/2010 rende necessario un approfondimento del concetto di missione. Infatti la disapplicazione prevista dalla norma da ultimo citata ha per oggetto le sole norme di legge e di contratto collettivo che attribuiscono il diritto al rimborso delle spese di viaggio per missione ossia per i trasferimenti effettuati per conto dell'amministrazione di appartenenza per l'espletamento di funzioni ed attività da compiere fuori dalla sede.

Pertanto, qualora gli spostamenti del dipendente avvengano all'interno della sede di servizio, non viene in rilievo l'istituto della missione e, conseguentemente, non si pone il problema della disapplicazione delle norme di legge e di contratto che prevedevano il rimborso delle spese di viaggio.

Con riferimento alla fattispecie del segretario comunale titolare di sede di segreteria convenzionata si sono pronunciate con deliberazione n. 9/CONTR/2011 le SSRR della Corte che hanno affermato che le limitazioni al trattamento di missione non comporta l'inefficacia dell'art. 45 comma 2 del CCNL del 16 maggio 2001 che prevede il diritto al rimborso delle spese di viaggio in considerazione del fatto che trattasi di 'spese sostenute per spostamenti tra le varie sedi istituzionali ove il medesimo è chiamato ad espletare le funzioni'.

Nella fattispecie sottoposta all'esame del Collegio alcuni dipendenti comunali sono impiegati nello svolgimento di funzioni e servizi di competenza dell'Ufficio del Piano di zona dei servizi sociali avente sede in un comune limitrofo a quello di appartenenza. Le modalità di costituzione (a mezzo convenzione ex art. 30 TUEL) e la forma (associata) di gestione dell'Ufficio di Piano inducono a ritenere, in analogia con quanto affermato dalle SSRR con riferimento alla fattispecie del segretario comunale titolare di sede di segreteria convenzionata, che gli spostamenti effettuati dai predetti dipendenti tra il Comune di provenienza e il Comune sede dell'Ufficio in convenzione rappresentano spostamenti tra le varie sedi istituzionali.

Di conseguenza, in quanto estranee al campo di applicazione dell'art. 6, comma 12 del D.L. 78/2010, trovano ulteriore applicazione le norme di CCNL che prevedono il rimborso delle spese di viaggio in misura pari ad un quinto del costo della benzina in favore del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000 (cfr. l'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004).

Pertanto la regolamentazione interna delle missioni che l'Ente intende effettuare dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalle norme di legge e di CCNL rimaste ad oggi ancora efficaci.

Tuttavia, al fine di assicurare la compatibilità del sistema con i principi di risparmio di spesa fissati dalla manovra del DL 78/10, il Collegio ritiene doveroso precisare che la regolamentazione interna e la convenzione istitutiva dell'Ufficio di Piano dovranno prevedere misure volte a ridurre al minimo indispensabile gli oneri a carico degli enti associati.

Infatti, fermo rimanendo che nessun rimborso è dovuto per gli spostamenti dalla sede di residenza alle sedi di servizio, la rigorosa pianificazione delle attività ed un'accurata programmazione delle presenze nelle varie sedi può circoscrivere gli spostamenti del personale all'interno del territorio dei comuni aderenti alla gestione associata".

Reperibilità e divieto incremento fondo risorse decentrate

La Corte dei Conti, sezione regionale Toscana, con la deliberazione n. 252/2012/PAR del 19 settembre 2012 - con le consuete argomentazioni derivanti dai diversi e consolidati pronunciamenti della medesima Corte - rimarca il divieto di procedere all'incremento del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, in caso di attivazione di un servizio di protezione civile che preveda, anche, la reperibilità del personale. Mancano i presupposti legittimanti l'applicazione dell'istituto contrattuale e si violano le norme in materia di contenimento della spesa di personale, in particolare il blocco del fondo previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010.

Sentenze

Scorrimento graduatoria concorsuale

La sentenza n. 4770/2012 depositata in data 10 settembre 2012 del Consiglio di Stato (sezione quinta) esamina una vicenda incentrata sugli obblighi relativi allo scorrimento delle graduatorie di concorso valide. Nel caso di specie, una amministrazione dotata di graduatoria in corso di validità per la copertura di una figura dirigenziale a tempo indeterminato, si risolve - prima - ad indire nuova selezione per l'assunzione della medesima figura con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL; poi, attiva un comando preordinato alla mobilità, evitando così lo scorrimento, ancora, della graduatoria.

Nell'accogliere il ricorso della candidata collocata nella prima posizione utile a fronte degli atti e procedure illegittime intraprese dall'amministrazione, l'Alto Consesso ribadisce i principi consolidati (sanciti anche dall'Adunanza plenaria) secondo i quali:

"... in presenza di una graduatoria concorsuale ancora efficace, la regola generale da seguire per la copertura dei posti vacanti è quella dello scorrimento della medesima, a preferenza dell'indizione di un nuovo concorso, che la disciplina positiva, pur non spingendosi ad assegnare agli stessi idonei un diritto soggettivo pieno all'assunzione mediante scorrimento della graduatoria, con un correlativo obbligo cogente dell'Ente, impone all'Amministrazione che abbia a determinarsi diversamente un rigoroso obbligo di motivazione della propria scelta derogatoria; infine, che tale obbligo non recede, ma è solo ridimensionato/attenuato, in presenza di particolari ragioni di opportunità che militerebbero per una

scelta organizzativa diversa da quella dello scorrimento (quali l'esigenza di stabilizzare personale precario, o il sopraggiungere di una modifica sostanziale della disciplina applicabile alla procedura concorsuale)".

Selezione per affidamento di incarico di patrocinio e consulenza legale

Il Consiglio di Stato, sezione quinta, con la sentenza n. 4786/2012 depositata in data 10 settembre 2012, mette in rilievo i seguenti aspetti (relativamente a quanto in oggetto):

- la procedura selettiva che deve essere espletata deve anche predeterminare i criteri di massima per la valutazione dei candidati nel colloquio teorico diretto ad accertare le attitudini professionali degli interessati, non essendo sufficiente un mero voto numerico non assistito da elementi tali da consentire di comprendere l'iter logico seguito dalla commissione di gara per l'attribuzione dei punteggi;
- il voto numero è sufficiente ad esprimere i giudizi nei concorsi pubblici, se ed in quanto, esso risulti interpretabile alla stregua di una congrua ed articolata predeterminazione dei criteri stabiliti per la sua attribuzione;
- i criteri in questione, qualora non specificati nel bando, debbono essere definiti dalla commissione esaminatrice;
- non deve esservi sovrapposizione nel giudizio sul colloquio orale - diretto ad accertare le attitudini professionali dei candidati - di elementi di valutazione impiegati per i titoli e/o curricula.

Corpo di polizia municipale

Il Consiglio di Stato, sezione quinta, con la sentenza n. 4605/2012 depositata in data 27 agosto 2012, conferma la pronuncia del Giudice di primo grado che ha ritenuto illegittimi gli atti adottati da un'amministrazione comportanti la soppressione del settore di Polizia locale ovvero il suo inserimento in altra struttura organizzativa.

Afferma la magistratura che: "le norme statali, regionali e comunali vigenti in materia, sanciscono, la totale autonomia del corpo di polizia municipale, il cui comandante è sottoposto solamente al Sindaco e all'assessore delegato, con l'illegittimità di ogni interposizione di terzi nell'ambito organizzativo di tale rapporto".

Dalla legge n. 65/1986 emerge che: "... con la istituzione del Corpo di polizia municipale si dà vita ad una entità organizzativa unitaria ed autonoma da altre strutture organizzative del comune" ... "L'autonomia del Corpo si spiega anche in ragione della specifica caratterizzazione delle funzioni del personale che vi appartiene. E' sufficiente al riguardo considerare l'attribuzione in via ordinaria a tutti gli addetti della polizia municipale delle funzioni di polizia giudiziaria, di polizia stradale e di pubblica sicurezza con riconoscimento della relativa qualità (art. 5 della legge n. 65 del 1986)".

Diritto di accesso

Alcuni passaggi (sotto riportati) della sentenza del Consiglio di Stato, sezione quarta, n. 4819/2012 depositata in data 11 settembre 2012, consentono di evincere i criteri in base ai quali definire l'ampiezza del diritto di accesso, da parte di un candidato, ai documenti di una procedura pubblica di reclutamento.

"Il punto nodale della controversia risiede negli eventuali limiti al diritto d'accesso opponibili dall'amministrazione al candidato che chieda copia di tutti gli atti di una complessa procedura, ivi compresi migliaia di fascicoli contenenti i titoli degli altri candidati, nonostante il medesimo si sia collocato in fondo alla graduatoria finale. Non v'è dubbio che la mole dei documenti non possa costituire di per sé un limite all'accesso, e tuttavia, la concretezza ed attualità dell'interesse da una parte, ed il divieto di istanze finalizzate ad un controllo generalizzato dall'altro, costituiscono fattori normativi che impongono valutazioni di ragionevolezza ed accorgimenti al fine di evitare strumentalizzazioni o abusi dello strumento. Il primo fattore interviene a qualificare e circoscrivere la situazione giuridica soggettiva dell'istante, il secondo a limitare l'oggettiva ampiezza della documentazione ostensibile in guisa da non farla trasmodare, pur in presenza di una situazione giuridicamente rilevante, in un sindacato ispettivo od in un controllo generalizzato. E' il principio di ragionevolezza in genere, e quello di proporzionalità in specie, a dover guidare le parti nella concreta definizione del parametro di ampiezza succitato. ... Diversamente deve invece dirsi per la documentazione generale (verbali, criteri, graduatorie, etc.) ossia per tutta quella documentazione concorsuale che investendo l'intera procedura e quindi anche la

posizione dell'istante assume significativa importanza per l'interesse del medesimo e per l'effettività della sua tutela".

Diritto di accesso da parte delle organizzazioni sindacali

Il Consiglio di Stato, sezione sesta, con la sentenza n. 4876 depositata in data 13 settembre 2012, conferma il giudizio di primo grado che ha negato il diritto di una organizzazione sindacale ad ottenere:

- il numero delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali rilasciate dai dipendenti in favore di altra sigla sindacale;
- l'intera documentazione, sia amministrativa che giudiziaria, di una procedura di conciliazione giudiziaria.

La prima richiesta è legittimamente respinta in quanto tendente ad ottenere una informazione (e non un documento amministrativo) che non costituisce, quindi, oggetto del diritto di accesso; inoltre, il numero degli iscritti ad un'associazione sindacale costituiva un dato personale dell'associazione medesima ai sensi del d.lgs. 196/2003 nel testo vigente all'epoca della richiesta (ora, fattispecie circoscritta ai soli dati delle persone fisiche).

La seconda, altrettanto non accoglibile, in quanto gli atti sono afferenti ad un procedimento di natura giurisdizionale (e non amministrativa) e, quindi, sottratti all'accesso; del resto, anche in sede di ricorso innanzi al TAR la richiesta di accesso è stata circoscritta al solo verbale di conciliazione, reso - così - pubblico.

Concorsi: onere di produzione documentale

Dalla sentenza del Consiglio di Stato, sezione terza, n. 6309 depositata in data 19 settembre 2012, si ricavano le seguenti indicazioni:

- nelle procedure concorsuali, le regolarizzazioni possono intervenire solo in presenza di carenze estrinseche e formali del documento prodotto dal candidato e non per sopperire alla sua mancata produzione;
- fermo restando quando previsto dall'art. 16, comma 1, del d.p.r. 487/1994, l'amministrazione può legittimamente prevedere nel bando (*lex specialis*) che l'onere di documentare determinati requisiti (nella fattispecie, quelli per la fruizione dei benefici di preferenza o di precedenza) debba essere assolto dai candidati fin dalla fase di ammissione alla procedura selettiva, in quanto scelta discrezionale dettata da ragioni di economicità ed efficacia del procedimento amministrativo e ciò senza costituire aggravamento dello stesso in danno degli interessati.

Concorsi: titoli di studio superiori/assorbenti

La sentenza del Consiglio di Stato, sezione terza, n. 4960 depositata in data 19 settembre 2012, conferma la pronuncia di primo grado circa il criterio dell'assorbenza del diploma di laurea rispetto al diploma universitario con la conseguenza che il titolo di studio abilita alla partecipazione al concorso allorché le materie oggetto del primo rappresentino un'espressione di studio più approfondito rispetto al secondo.

Nella fattispecie esaminata, in particolare, si è trattato di *"... raffronto fra le materie oggetto di insegnamento nei corsi per il conseguimento del diploma universitario per educatori professionali con quelle previste nel corso di laurea in scienze dell'educazione con indirizzo educatore professionale ..."* con la conclusione che si evidenzia *"... la comune finalizzazione ad assicurare una formazione culturale e l'acquisizione di conoscenze nelle diverse branche della psicologia, della sociologia, dell'antropologia e della pedagogia"*.

Prescrizione dei crediti retributivi

Il Consiglio di Stato, sezione quinta, con la sentenza n. 6890 depositata in data 14 settembre 2012, dopo aver dato conto dei due filoni interpretativi in merito a quanto in oggetto (da un lato, prescrizione decennale e, dall'altro, quinquennale) si esprime - a conferma della seconda ipotesi - con le seguenti considerazioni:

"Deve essere ribadito il principio secondo il quale il termine di prescrizione dei crediti retributivi dovuti al pubblico dipendente è quinquennale e decorre in costanza del rapporto di lavoro. La norma applicabile al caso in esame è infatti l'articolo 2948 n. 4) - Codice Civile - per effetto del quale si prescrivono in cinque anni gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini

più brevi e non gli articoli 2934 e 2935 c.c. Ciò vale sia per quanto attiene ai rapporti di lavoro privato che quanto attiene a quelli pubblici con la differenza che, mentre per i primi la prescrizione comincia a decorrere solo una volta concluso il rapporto, per i secondi la prescrizione può cominciare a decorrere in corso di rapporto”.

Questa diversità di trattamento si giustifica in ragione della natura del rapporto di pubblico impiego che non vede il dipendente esposto a possibili ritorsioni e rappresaglie quando egli tuteli in via giudiziale i propri diritti ed interessi.

Assunzioni/stabilizzazioni negli enti non soggetti al patto di stabilità

La sentenza del TAR Calabria - sezione staccata di Reggio Calabria - n. 575 depositata in data 11 settembre 2012 conclude un contenzioso di primo grado che prende in esame la recente normativa in materia di limitazioni alle assunzioni per gli enti non soggetti alle regole del patto di stabilità interna.

Tra i molteplici aspetti considerati e vagliati dalla magistratura amministrativa, anche i seguenti, brevemente riassunti (per un dettaglio, si rinvia alla lettura integrale della pronuncia).

Sulla competenza all'adozione degli atti:

- “Il collegio ritiene che la ... determinazione di 'revocare' la procedura selettiva per la stabilizzazione di l.s.u. esorbiti, invece, dalla competenza della Giunta, non essendo riconducibile ad una determinazione di indirizzo. La Giunta comunale avrebbe dovuto limitarsi a demandare al competente organo dirigenziale l'attuazione di quanto disposto dall'organo politico. ... Il quadro normativo ed ordinamentale di riferimento attribuisce al dirigente una competenza propria ad incidere sulla procedura selettiva dallo stesso precedentemente bandita”.

In merito all'interpretazione ed applicazione dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006:

- *“Il Comune ritiene che la disposizione imponga un limite 'per teste' alle nuove assunzioni, a prescindere dal livello di inquadramento del personale cessato e dell'estensione del rapporto (full time o part time)”;*
- *“La disposizione legislativa richiamata, inserita nell'articolato corpus della Legge finanziaria per il 2007, richiama la problematica del rispetto dei vincoli alla spesa imposti dalle leggi finanziarie agli enti locali al fine di richiedere il loro concorso al raggiungimento dell'equilibrio complessivo della finanza pubblica”;*
- *“Posto che, ... , la norma di riferimento è l'art. 1 comma 562 della L. 296/2006, si tratta di verificare di che natura siano i limiti all'assunzione di personale che la norma impone agli enti locali non soggetti al patto di stabilità. Nella giurisprudenza, soprattutto contabile, sono state avanzate due linee interpretative. La prima valorizza il dato testuale ritenendo che il limite della spesa di personale corrispondente a quella riferita all'anno 2004 (ora, 2008) e quello delle cessazioni dei rapporti di lavoro dell'anno precedente siano condizioni concorrenti e che entrambe debbano sussistere. La seconda interpretazione, superando il dato letterale, tende a valorizzare il criterio logico-sistematico, con l'obiettivo di contenere il secondo criterio restrittivo (quello del limite riferito alle cessazioni di rapporto dell'anno precedente), considerandolo sussidiario; in altri termini se l'ente riesce a contenere la spesa del personale entro quello della relativa spesa dell'anno 2004 (2008) non sarebbe giustificato richiedere anche il rispetto del secondo limite”;*
- *“In proposito la giurisprudenza della Corte Costituzionale, con un orientamento consolidato, ha precisato che le norme statali, che fissano limiti alla spesa delle Regioni e degli enti locali, possono qualificarsi principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, in presenza di una duplice condizione. In particolare, le norme statali si devono limitare a porre obiettivi di riequilibrio della finanza pubblica, intesi nel senso di un transitorio contenimento complessivo, anche se non generale, della spesa corrente e non devono prevedere in modo esaustivo strumenti o modalità per il perseguimento dei suddetti obiettivi”;*
- *“Alla luce di tali principi il Collegio aderisce all'interpretazione logico-sistematica dell'art. 1 comma 562 L. 296/2006, che appare maggiormente conforme ai principi sopra evidenziati, ritenendo che il limite di assunzioni entro il numero delle cessazioni dell'anno precedente operi al solo fine del rispetto della previsione del primo periodo del comma 562, ovvero il contenimento delle spese di personale nel limite del corrispondente ammontare dell'anno 2004 (2008): solo tale disposizione infatti può essere qualificabile come norma di principio di coordinamento della finanza pubblica”.*

Regole del procedimento disciplinare

Dalla sentenza del TAR Campania - sezione quinta - n. 3704/2012, depositata in data 26 giugno 2012, si evincono i seguenti principi generali che regolano il procedimento disciplinare:

- solo l'organo competente, come individuato dalle disposizioni vigenti ed applicabili alla fattispecie concreta, può legittimamente condurre ogni fase del procedimento disciplinare a sé ascritta;
- in materia di procedimento disciplinare il rispetto delle forme e delle procedure previste dalla legge e dai regolamenti non rappresentano un mero formalismo, ma sono preordinate ad offrire, sul piano sostanziale, all'incolpato le più ampie garanzie in ordine alla possibilità di difesa, dovendo quest'ultimo in ogni momento essere posto in condizione di conoscere gli addebiti posti a suo carico;
- il procedimento risulta illegittimo ogni volta che una norma inderogabile a tutela del diritto di difesa dell'incolpato non viene rispettata, anche perché la doverosa applicazione dà sostanza ai fondamentali principi costituzionali del diritto alla difesa applicabile anche al procedimento disciplinare, come a qualsiasi provvedimento sanzionatorio (anche di modesta entità) che non può essere legittimamente adottato senza che siano state valutate le controdeduzioni dell'incolpato e senza che sia stata esternata una congrua motivazione.

Atti di macro-organizzazione: competenze e poteri della Giunta Comunale

Il TAR Puglia - Lecce sezione seconda, con la sentenza n. 1460 depositata in data 5 settembre 2012, esamina il ricorso di un dipendente comunale che impugna gli atti adottati dall'amministrazione aventi ad oggetto la modifica dell'assetto organizzativo dell'ente, la ridefinizione delle aree delle posizioni organizzative nonché la revoca dell'incarico al ricorrente in favore di altro soggetto.

Il Collegio dichiara il difetto di giurisdizione - in favore della magistratura ordinaria - su tutte le censure che riguardano l'asserito diritto del ricorrente al mantenimento dell'incarico di posizione organizzativa (istanze, peraltro, respinte dal Tribunale e dalla Corte di Appello competenti) e ogni aspetto collegato, in quanto materia riconducibile alla gestione del rapporto di lavoro.

Sugli atti amministrativi vagliabili, il TAR rigetta tutti i motivi di ricorso, per le seguenti motivazioni:

"... tutti gli atti relativi alla organizzazione del personale del Comune rientrano nella competenza generale e residuale della Giunta, in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48 del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, fatti salvi i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, che rimangono di competenza esclusiva del Consiglio Comunale".

"... evidenzia l'intervenuta soppressione, per effetto della successiva evoluzione legislativa, del concetto di pianta organica e la sua sostituzione con quello più dinamico di dotazione organica, nell'ambito della quale rileva solo il numero dei dipendenti dell'Ente, suddivisi in relazione alla categoria di appartenenza ed ai profili professionali".

Con gli atti comunali impugnati: *"Nessuna modifica è stata ... apportata alla dotazione organica del Comune di ..., essendo rimasti invariati il numero delle unità di personale dell'Ente ed i relativi profili professionali. Conseguentemente, l'adozione degli atti gravati non doveva essere preceduta dalla approvazione di alcun piano occupazionale, non avendo la Giunta programmato l'assunzione di nuove unità di personale".*

Riguardo all'onere motivazionale, ritenuto adeguatamente assolto: *"L'amministrazione comunale di ... ha proceduto con gli atti deliberativi ... ad un ridimensionamento delle aree di posizione organizzative, procedendo ad un accorpamento di alcuni servizi ed alla istituzione di altri. Questo riassetto della organizzazione dell'Ente è stato effettuato al dichiarato scopo di ottimizzare i servizi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nonché ai fini del contenimento della spesa in una fase di carenza di risorse finanziarie a disposizione, e tenuto conto tra l'altro della continua evoluzione del quadro normativo sia nazionale che regionale, riguardante la competenza degli enti locali".*

"... la modifica delle aree delle posizioni organizzative ed il riassetto organizzativo dell'Ente non sono la causa della cessazione dell'incarico di Responsabile dell'Area Affari generali".

Sul parere di regolarità tecnica espressa sugli atti deliberativi: *"... il fatto che il parere di regolarità tecnica sia stato espresso dal segretario comunale è non solo legittimo, ma anche opportuno, atteso che la deliberazione aveva ad oggetto la modifica delle aree di posizione organizzative e la individuazione dei relativi servizi, sicché è lecito ipotizzare la sussistenza di possibili conflitti di interesse da parte del dipendente legittimato ad esprimere il parere di regolarità tecnica".*

Ripetizione di somme indebitamente erogate al dipendente

Il Consiglio di Stato, sezione quarta, con la sentenza n. 5043 depositata in data 20 settembre 2012, riepiloga i principi di diritto validi nella fattispecie in esame, come segue:

“... dopo un primo orientamento diverso, l'avviso di questa Sezione (cfr, tra le più recenti la n. 3516 del 8 giugno 2009) si è pacificamente attestato ormai da anni, consonando con i pronunciamenti di altre sezioni di questo stesso Consiglio, sulle seguente linea:

- *l'omissione della comunicazione di avvio del procedimento non costituisce causa di illegittimità dell'atto, vincolato e non autoritativo, di recupero di somme erroneamente corrisposte dall'Amministrazione, in quanto resta ferma la possibilità per l'interessato di contestare errori di conteggio e la sussistenza dell'indebito, nonché di chiedere, nel termine di prescrizione, la restituzione di quanto trattenuto; ciò perché la superfluità dell'accertamento che l'obbligo di comunicazione sia stato adempiuto discende dal fatto, come ha chiarito la giurisprudenza anche di altre sezioni di questo Consiglio (...), che l'eventuale mancanza di detta comunicazione non influisce sulla debenza o meno delle somme, né sulla possibilità di difesa del destinatario, perché questi, nell'ambito del rapporto obbligatorio di reciproco dare-avere (paritetico), può sempre far valere le sue eccezioni contrarie all'esistenza del credito nell'ordinario termine di prescrizione;*
- *non vale il richiamo dello stato soggettivo di buona fede del percipiente a mutare la doverosità del comportamento dell'Amministrazione nel recupero dell'indebito erogato, costituendo essa valenza propria dell'agire pubblico siccome discendente direttamente dalla disposizione dell'art. 2033 del codice civile (cfr....);*
- *non può avere alcuna rilevanza neppure l'affidamento del percipiente nell'operato della P.A. o il carattere non chiaramente provvisorio dell'erogazione, rilevando sempre, essenzialmente, la natura doverosa del comportamento dell'Amministrazione, tenuta a ripetere l'indebito (salve le modalità di ripetizione che non devono essere eccessivamente gravose) in applicazione dell'art. 2033 c.c., il quale esclude che al relativo atto possa attribuirsi natura provvedimento e che, quindi, l'Amministrazione sia tenuta a fornire una specifica motivazione delle ragioni del recupero;*
- *la ripetizione dell'indebito va, ovviamente, effettuata sulla base del netto percepito (cfr...)”.*

Decadenza dal pubblico impiego per accertata falsità in atti prodotti e legge 241/1990

Dalla sentenza del Consiglio di Stato, sezione quarta, n. 5032 depositata in data 20 settembre 2012 (tralasciati gli aspetti tutti legittimi di dichiarata decadenza dal pubblico impiego conseguito mediante produzione di atti falsi da parte del dipendente), si traggono le seguenti indicazioni in relazioni ai collegamenti con le norme sul procedimento amministrativo:

“... è sufficiente ricordare come il contenuto e gli effetti del tutto vincolati del provvedimento di decadenza nella specie adottato dall'Amministrazione, essendo essi predeterminati dalla legge, escludano, per pacifica giurisprudenza, sia che l'omissione della formalità dell'avviso di avvio del procedimento possa avere valenza viziante, sia che sia necessario allegare una specifica motivazione, oltre quella resa palese dallo scopo proprio della norma di ripristinare la legalità violata in sede di conseguimento dell'impiego attraverso l'utilizzo di ... documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile ...”.

Circolari e orientamenti applicativi

Collocamento centralinisti non vedenti

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali emana il decreto direttoriale n. 39/0000212 del 3 settembre 2012 (di rettifica del precedente n. 181/2012) inerente l'adeguamento delle sanzioni relative al collocamento dei centralinisti non vedenti.

Variazione profilo professionale in categoria D

Il Ministero dell'Interno, con parere del 27 giugno 2012, si occupa di quanto in oggetto relativamente al prospettato mutamento di profilo professionale da Istruttore Direttivo (Cat.D1) ad Avvocato (Cat. D3). Accertato che la professionalità dell'avvocato è ascrivibile alla categoria D3, conferma la differenziazione giuridica fra i due livelli di inquadramento in categoria D; pertanto, non può applicarsi al caso di specie il

concetto di equivalenza di mansioni. Si delinea, piuttosto, un reinquadramento giuridico in categoria superiore (e non un mero mutamento di profilo professionale) attuabile anche con procedura selettiva pubblica ex art. 24 d.lgs. 150/2009 (riserva agli interni del 50% dei posti messi a concorso).

Incremento risorse decentrate ex art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999

Il Ministero dell'Interno, con il parere in data 2 luglio 2012, esclude che si possa incrementare il fondo risorse decentrate applicando l'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 per un servizio aggiuntivo di presenza continua, basato su turnazione, attivato in anni precedenti.

Conferma, poi, le condizioni legittimanti gli incrementi in parola, di parte stabile (in caso di incremento della dotazione organica) o variabile (nelle altre fattispecie) e rammenta che le risorse aggiuntive variabili non possono essere automaticamente confermate negli anni successivi, sulla base della considerazione che l'ente raggiunge stabilmente e in via ordinaria un più elevato livello di servizi, essendo necessario rivalutare di anno in anno il progetto di miglioramento del servizio medesimo, per verificare la sussistenza delle condizioni per l'applicazione della norma.

Onnicomprensività della retribuzione

Il principio in oggetto è richiamato dal Ministero dell'Interno nel parere 23 luglio 2012, in riferimento a quanto sancito dal Consiglio di Stato (parere n. 173 del 4.5.2005) ed esteso a tutti i pubblici dipendenti (anche di qualifica non dirigenziale o non titolari di posizione organizzativa), così come evidenziato dalla magistratura contabile (Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, deliberazione n. 259/2012/PAR.

Rispetto allo specifico quesito esaminato, il Ministero così conclude: *“Si deve ritenere, ... , esclusa la possibilità di corrispondere i gettoni di presenza ai componenti delle citate commissioni (commissione collaudi impianti di distribuzione carburanti) di qualifica dirigenziale o titolari di posizione organizzativa stante le considerazioni su-espresse e tenuto conto, altresì, che l'attività svolta dal citato personale non si configura come attività consulenziale, bensì come attività d'istituto strettamente connessa all'incarico ricoperto”*.

INAIL: servizi telematici

L'INAIL emana la circolare n. 43 del 14 settembre 2012 ad oggetto “Utilizzo esclusivo dei servizi telematici dell'Inail per le comunicazioni con le imprese - Programma di informatizzazione delle comunicazioni con le imprese ai sensi dell'art. 2, comma 3, del Dpcm 22 luglio 2011. Servizi per i quali è prevista l'adozione esclusiva delle modalità telematiche a decorrere da settembre 2012”.

Sicurezza sul lavoro

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali unitamente al Ministero della salute adottano il decreto 6 agosto 2012 con il quale si provvede alla sostituzione dell'allegato XXXVIII del d.lgs. 81/2008 relativo ai “Valori limite di esposizione professionale” a determinati agenti chimici.

Fondo mobilità Segretari anno 2012

Il Ministero dell'Interno - ex Ages emana la circolare n. 40147 del 31 agosto 2012 ad oggetto “Quota parte a saldo Fondo di mobilità per l'anno 2012, in esecuzione dell'art. 23, comma 12 novies del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135”.

Fondo PERSEO

L'INPS emana la circolare n. 109 del 13 settembre 2012 ad oggetto “Avvio operatività per la gestione delle adesioni e delle posizioni figurative di previdenza complementare dei lavoratori che aderiscono al Fondo pensione complementare Perseo” che è destinato anche ai dipendenti degli enti territoriali.

Fondo PERSEO

L'ARAN, con nota pubblicata in data 18 settembre 2012, sul proprio sito, informa che:

“Il Fondo Perseo si rivolge al personale dirigente e non dirigente dei comparti Regioni-autonomie locali e Sanità. Iscrivere è facile: basta un click sul sito www.fondoperseo.it e si potranno trovare online tutte le informazioni sui servizi e le prestazioni erogate, il modulo di adesione e la nota informativa. Le amministrazioni potranno accedere all'area riservata a loro dedicata per scaricare la procedura

operativa, la locandina da esporre, i pieghevoli da consegnare ai dipendenti, i banner da inserire nei propri siti internet”.

Ritardato pagamento somme iscritte a ruolo

L'INPS emana la circolare n. 112 del 14 settembre 2012, completa di n. 1 allegato, relativa a "Misura degli interessi di mora per ritardato pagamento delle somme iscritte a ruolo", con decorrenza 1° ottobre 2012.

Eventi sismici maggio 2012: estensione territoriale della sospensione dei termini

L'INPS predispone il messaggio n. 14851 del 13 settembre 2012 ad oggetto "Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012 - Legge n. 134 del 7 agosto 2012 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 83 del 22 giugno 2012. Estensione territoriale", per i soggetti operanti nei Comuni di Ferrara e Mantova.

Eventi sismici maggio 2012 - INAIL - estensione territoriale

L'INAIL, con nota prot. n. 5353 del 14 settembre 2012 dispone in merito a "Eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012 verificatisi nelle province di Bologna, Modena, Ferrara, Mantova, Reggio Emilia e Rovigo. Estensione territoriale". Nel merito, estende, ai soggetti con sede operativa o attività nei Comuni di Mantova e Ferrara e con decorrenza dal 12 agosto 2012, la sospensione dei versamenti dei premi in scadenza dal 20 maggio 2012 al 30 novembre 2012.

Causali F24 e F24EP

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 86/E del 14 settembre 2012, dispone in merito alla "Ridenominazione delle causali contributo per il versamento, tramite i modelli F24 e F24 Enti Pubblici, dei contributi di spettanza dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS Gestione ex INPDAP)".

Gestione separata INPS - assegno per il nucleo familiare

L'INPS emana la circolare n. 114 del 18 settembre 2012 ad oggetto "Riconoscimento del diritto all'assegno per il nucleo familiare per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/95 per i periodi di congedo di maternità/paternità e di congedo parentale coperti dalla contribuzione figurativa".

Certificazione voti RSU marzo 2012

Con comunicato del 20 settembre 2012, l'ARAN informa che:

- il Comitato paritetico ha proceduto alla certificazione dei dati elettorali relativi alle elezioni RSU tenutesi a marzo 2012;
- conclusa questa prima fase di lavori, il Comitato ha calendarizzato il prosieguo per giungere alla certificazione del dato associativo entro la fine di ottobre;
- terminata la fase di certificazione, l'ARAN procederà all'accertamento della nuova rappresentatività sindacale, riferita al periodo 2013-2015.

Varie

Relazione 2011 dell'Ispettorato generale di finanza

La Ragioneria Generale dello Stato pubblica la relazione sul lavoro compiuto dall'Ispettorato generale di finanza e sull'attività del sistema delle ragionerie nell'esercizio finanziario 2011. A partire da pagina 18 sono trattate le verifiche presso gli enti territoriali.

Riordino delle Province

Il Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione predispone la pubblicazione "Le Province: istruzioni per l'uso".

ANCI Lombardia, invece, una nota in data 12 settembre 2012 ad oggetto "Riordino delle Province. Occasione persa o momento di partenza per costruire un sistema istituzionale efficiente?"

Riordino delle Province

L'ANCI predispone, in data 7 settembre 2012, "Nota su articoli 17 e 18 del D.L. n. 95 come convertito nella Legge n. 135 del 2012", relativa al riordino delle Province.

MEF - convenzione per servizio stipendi

ANCI Lombardia dirama la circolare n. 106 del 13 settembre 2012 cui è unita la lettera inviata al Consigliere Fortunato (Capo di Gabinetto del MEF) in merito alle nuove disposizioni per l'elaborazione delle buste paga da parte degli enti locali, previste dal d.l. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012.

Tagli di spese e sentenze della Corte Costituzionale

ANCI predispone una nota interpretativa ad oggetto "Limitazioni di spesa in capo agli enti locali: modalità e strumenti dopo i recenti orientamenti della Corte Costituzionale". Si tratta dei tagli di spesa imposti dagli articoli 6 e 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), rispettivamente scrutinati dalla Corte con le sentenze n. 139/2012 e 173/2012.

Le pulci

di Gianluca Bertagna e Augusto Sacchi

Non potevamo farne a meno: fare le pulci al legislatore, alla Funzione Pubblica, alla Ragioneria Generale dello Stato o alla Corte dei conti.
Non abbiamo limitazioni e l'elenco non è certamente esaustivo...
Della serie: quando dall'assurdo scaturisce un sorriso.

LE FIGURINE PANINI E LE FERIE MONETIZZATE

di Augusto Sacchi

Lavorare è meno noioso che divertirsi.

Charles Baudelaire

Da bambino, una delle cose che mi divertiva di più, era fare la raccolta delle figurine. Quando la situazione economica familiare lo consentiva (quasi mai!) compravo le bustine. Dei calciatori, ovvio. Poi al pomeriggio giocavo a "batti muro" o "faccia o pila" e, in genere, ne vincevo delle altre a scapito dei bambini "benestanti", perché il bisogno – grande verità – ha sempre aguzzato l'ingegno. Poi andavo a casa e controllavo:

Dino Zoff (Napoli): ce l'ho!;

Gianfranco Leoncini (Juve): ce l'ho!;

Roberto Boninsegna (Cagliari): ce l'ho!;

Aldo Bet (Roma): ce l'ho!

Piero Battara (Sampdoria): ce l'ho!

Pier Luigi Pizzaballa (Atalanta): non ce l'ho!

Anni dopo, di Pizzaballa, si è scoperto che le Edizioni Panini non avevano stampato la figurina per dei mesi, così tutti continuavano a comprare le bustine. Ma, questa, è un'altra storia...

Anche adesso, raccolgo le figurine. Ogni tanto. E infatti mi dicono "*bella figurina di melma hai fatto...*". Ma, anche questa, è un'altra storia...

L'altro giorno – con me medesimo – facevo un breve riepilogo delle manovre intervenute negli ultimi anni a disciplinare alcuni istituti del pubblico impiego. Volevo capire se, anche in questo campo, avevo l'album pieno o mi mancava qualcosa. Una sorte di "ce l'ho, mi manca".

- ✓ Blocco del contratto nazionale: ce l'ho!
- ✓ Blocco e taglio del decentrato: ce l'ho!
- ✓ Aumento della tassazione nazionale: ce l'ho!
- ✓ Aumento della tassazione locale: ce l'ho!
- ✓ Trattenuta sulla malattia: ce l'ho;
- ✓ Viste fiscali obbligatorie: ce l'ho!
- ✓ Rafforzamento dei poteri datoriali: ce l'ho;
- ✓ Marginalizzazione delle OO.SS: ce l'ho!
- ✓ Nuove norme in materia di procedimenti disciplinari: ce l'ho!
- ✓ Norme sulle eccedenze e i soprannumerari: ce l'ho!
- ✓ Procedura per "mettere" in disponibilità (licenziare, sarebbe) i dipendenti: ce l'ho!
- ✓ Norme sempre più stringenti in materia di responsabilità disciplinare ed erariale per i dirigenti e le posizioni organizzative: ce l'ho!
- ✓ Riforma delle pensioni: ce l'ho!
- ✓ Riduzione del buono pasto: ce l'ho!
- ✓ Divieto di monetizzare le ferie: ce l'ho!

Avendo fatto *l'en plein* di tutte le “figurine”, uscite dal “Parlamento Panini” negli ultimi anni, vorrei soffermarmi un attimo (vorrei fare “le pulci”, verrebbe da dire) sul divieto di monetizzare le ferie.

Secondo le norme della *spending review*, dal 7 luglio 2012, è vietato liquidare le ferie non godute dai dipendenti. Sempre e in ogni caso. Prima, il contratto delle regioni ed autonomie locali consentiva la liquidazione in pochi e disciplinati casi. Le ferie, è quasi pleonastico ricordarlo, sono un diritto indisponibile del dipendente e godono di una tutela rigorosa, di rilievo costituzionale, visto che l'articolo 36, terzo comma, della Costituzione prevede testualmente che *“il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*³⁸. Tralasciando tutte le altre casistiche (una per tutte: le assunzioni a tempo determinato nelle scuole) voglio soffermarmi su due fattispecie, semplici e abbastanza comuni, negli enti.

1° caso: pensionamento dopo lungo periodo di malattia. Il dipendente si ammala (accade a volte!) gravemente. Se la cava, fa le terapie, guarisce e, nel frattempo, matura il diritto alla pensione, dove approda felicemente. Le ferie degli ultimi (poniamo) diciotto mesi non le ha fatte. Non le ha potute fare; nessuno glielne poteva far fare. Il dirigente/funziionario responsabile gli scrive una bella lettera di encomio, per il servizio prestato, che potrebbe terminare, più o meno, così: *“Carissimo, sei stato un ottimo dipendente, hai vinto pure la malattia, sei un ‘leone’ e sei in pensione (è notorio che gli apicali hanno una vena particolare per le rime). Dovresti avere pagate le ferie di cui non hai usufruito, ma non te le posso liquidare; sai, tengo famiglia anche io. Comunque, tante buone cose”*.

2° caso: tutto uguale al primo, solo che il dipendente guarisce un po' meno e la Commissione Medica di Verifica lo dichiara inabile ad ogni proficua mansione, collocandolo in pensione dal giorno successivo alla visita. Solita letterina del Capo con l'aggiunta del “quasi” prima di “leone”.

Ci sarebbe il terzo caso, quello in cui vince la malattia e la lettera si manda... agli eredi, ma facciamo finta di niente.

Domanda: ma siamo sicuri che questi due dipendenti (e gli eredi) non abbiano nulla a vantare per non aver usufruito (non aver potuto usufruire) di un loro “*diritto indisponibile tutelato dalla costituzione italiana*”? Le ferie, sempre secondo la legge delle leggi, dovrebbero essere godute, e in caso di impossibilità a goderle dovrebbero essere retribuite. Con euro o con lettera del capoufficio?

Io un'idea, di come andrà a finire 'sta storia, me la sono fatta. Aspetto, con trepidazione e cauta speranza, le prime sentenze dei giudici del lavoro chiamati a pronunciarsi. Penso che non potranno far finta di nulla. Del mugnaio di Potsdam e del giudice di Berlino, ho già scritto.

Forse, dal mio album, dovrò staccare una figurina. Così, ne avrò una in meno. Pizzaballa e il divieto di monetizzare le ferie. Anche il diritto (e il senso di giustizia) ne avrà risparmiata una. Di *figurine*, dico.

³⁸ In proposito si veda la recente sentenza della Corte di Cassazione civile, sezione Lavoro, n. 11462 del 9 luglio 2012.

Modelli operativi

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

Nota: I modelli sono semplicemente un esempio di possibile disciplina. Uno strumento da far proprio e modificare secondo la specifica realtà in cui si opera.

Non esiste il modello perfetto.

*Nella scheda riepilogativa è indicato a chi compete l'adozione del provvedimento. Si tratta di un'analisi dei collaboratori di Personale News. La materia sulla **competenza** è peraltro molto delicata. È quindi chiaro che ciascuna amministrazione potrà anche adottare scelte diverse.*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

| | |
|------------------------------|--|
| ISTITUTO | Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo |
| A COSA SERVE | Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione. |
| FONTE NORMATIVA | Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 |
| CONTENUTO DELLA NORMA | A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1. |
| POSSIBILE DISCIPLINA | Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012. |
| COMPETENZA | Dirigente / Responsabile del Personale |
| AUTORE | Mario Ferrari |

Nell'esempio pubblicato si è fatto riferimento ad un contratto decentrato annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate relativo al personale del comparto, in quanto tale tipologia è maggiormente rispondente all'impostazione degli schemi di relazione predisposti dai ministeri competenti.

COMUNE DI _____
(Provincia di _____)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno _____. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | Preintesa _____ Contratto _____ | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno/i _____ | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente _____ Componenti _____ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: _____ <i>(indicare le sigle firmatarie)</i> Firmatarie del contratto: _____ <i>(indicare le sigle firmatarie)</i> | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | (Esempio) a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno _____. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) _____ | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 |
| | Eventuali osservazioni ===== | |
| | | |
| | | |

MODELLI OPERATIVI

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo
 (vengono introdotte alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

Articolo 1. Viene identificato l'oggetto del contratto.

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. ___ del _____

Articolo _ Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Articolo _ _____

Articolo _ Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo __ le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione* | Importo |
|---|---------|
| Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività | |
| Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali | |
| Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o. | |
| Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo | |
| Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio | |
| Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità | |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) | |
| Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità | |
| Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia | |
| Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente | |
| Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto | |

MODELLI OPERATIVI

| | |
|----------------|--|
| Somme rinviate | |
| Altro | |
| Totale | |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI _____ /**(oppure)** Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI _____ e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi _____, con particolare riferimento a _____, ci si attende un incremento della produttività del personale _____

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno _____. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. ____ del _____ nei seguenti importi:

| Descrizione | Importo |
|-------------------------|---------|
| Risorse stabili | |
| Risorse variabili | |
| Residui anni precedenti | |
| Totale | |

(per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede)

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno _____ è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € _____

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

| Descrizione | Importo |
|-----------------------------|---------|
| CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 | |
| CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 | |
| CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 | |
| CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 | |

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

| Descrizione | Importo |
|--|---------|
| CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 | |
| CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche) | |
| CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO) | |
| CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 | |
| CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari | |
| Altro | |

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

| Descrizione* | Importo |
|--|---------|
| Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza | |
| Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time | |
| Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge | |
| Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario | |
| Art. 15, comma 2 | |
| Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni | |
| Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori | |
| Somme non utilizzate l'anno precedente | |
| Altro | |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

(Inserire eventuali note esplicative sulle risorse variabili)

Ad esempio:

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € _____, per una possibilità di incremento massima di € _____ (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € _____, pari al ____%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione / OIV.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

In ragione dell'attivazione del servizio _____ è stata stanziata una somma di € _____, necessaria per _____

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

| Descrizione | Importo |
|---|---------|
| Trasferimento personale ATA | |
| CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19 | |
| Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa) | |
| Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa) | |
| Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile) | |
| Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile) | |
| Totale riduzioni | |

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo |
|-------------------------|---------|
| Risorse stabili | |
| Risorse variabili | |
| Residui anni precedenti | |
| Totale | |

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente (**oppure**) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € _____ al fine di _____

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € _____ relative a:

| Descrizione | Importo |
|--|---------|
| Indennità di comparto | |
| Progressioni orizzontali | |
| Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa | |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) | |
| Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001) | |
| Altro | |
| Totale | |

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI triennale _____, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € _____, così suddivise:

| Descrizione | Importo |
|--|---------|
| Indennità di turno | |
| Indennità di rischio | |
| Indennità di disagio | |
| Indennità di maneggio valori | |
| Lavoro notturno e festivo | |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) | |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) | |

| | |
|--|--|
| Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 | |
| Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 | |
| Altro | |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo |
|----------------------------------|---------|
| Somme non regolate dal contratto | |
| Somme regolate dal contratto | |
| Destinazioni ancora da regolare | |
| Totale | |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente (*oppure*) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € _____ al fine di _____

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € _____, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € _____. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

| Descrizione | Anno ____ | Anno ____ | Differenza |
|-------------------------|-----------|-----------|------------|
| Risorse stabili | | | |
| Risorse variabili | | | |
| Residui anni precedenti | | | |
| Totale | | | |

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. _____, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato (*eventualmente*) in quanto la maggiore somma di € _____ è interamente riconducibile all'incremento di voci non computabili nel limite predetto ai sensi del parere / della circolare n. ____ del _____ della Corte dei Conti / della Ragioneria Generale dello Stato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. __ del _____ è impegnato al capitolo _____ del bilancio _____ e precisamente all'impegno _____.



Personale News

Quindicinale di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di pubblico impiego

Periodico registrato in data 16/12/2011 al numero 11/2011 del Registro Stampe e Periodici presso il Tribunale di Mantova

Direttore responsabile: Marco Paini

Coordinamento Editoriale: Gianluca Bertagna, Responsabile di settore di ente locale. Autore di pubblicazioni. Membro di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane. Docente in corsi di formazione.

Comitato di redazione:

Daniela Baggi, dipendente di ente locale

Cristina Bortoletto, Posizione organizzativa del settore personale di un ente locale.

Sara Bozzoli, dipendente di Publika Srl. Esperta in elaborazione di buste paga.

Monica Catellani, Vice Segretario e Responsabile di settore di ente locale.

Barbara Parfazi, Funzionaria di ente locale. Esperta nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti.

Gianluca Bertagna, Responsabile di settore di ente locale. Autore di pubblicazioni. Componente di nuclei di valutazione ed esperto in gestione delle risorse umane. Docente in corsi di formazione.

Mario Ferrari, Vice Segretario e Responsabile di settore di comune. Responsabile dei procedimenti dell'Ufficio personale di unione di comuni. Componente di Ufficio per i procedimenti disciplinari di comune e unione.

Augusto Sacchi, Responsabile di settore del Comune Sant'Angelo in Vado (PU). Esperto di gestioni associate.

Andrea Bonato, dipendente di ente locale

Hanno inoltre collaborato a questo numero:

Laura Garavello

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

Editore e proprietario: Publika S.r.l.

Via Aldo Moro 23 A/1, 46049 Volta Mantovana MN

Tel. 0376/408077 - Fax 0376/1760102

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

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

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 200,00 iva inclusa

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



Dal 2012 il pacchetto di Publika in materia di servizi in ambito di pubblico impiego diventa ancora più completo.

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

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

La news Servizio Gratuito

Sul sito di Publika verranno pubblicate ogni giorno lavorativo le novità sulla gestione del personale degli enti locali. Il motto è: una news al giorno.

I nostri esperti sceglieranno le notizie più utili, quelle inevitabili, con i risvolti applicativi più diretti, tralasciando quelle di secondo piano o che ribadiscono concetti già espressi che fanno perdere solo ulteriore tempo.

Tutte le news Servizio a pagamento

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

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

Gli approfondimenti Servizio Gratuito

Continua l'esperienza degli approfondimenti gratuiti. Circa una volta al mese invieremo agli iscritti alla mailing list e renderemo disponibili sul sito, alcuni approfondimenti sulle diverse tematiche. I nostri esperti cercheranno di puntare l'attenzione su alcuni argomenti forti anche se meno tempestivamente rispetto alla rivista Personale News.

I quesiti Servizio a pagamento

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

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

La Rivista Servizio a pagamento

Accanto ai precedenti strumenti, vogliamo offrire un prodotto completo. Sotto il coordinamento editoriale del Dott. Gianluca Bertagna, ogni quindici giorni, verrà inviata tramite posta elettronica una vera e propria rivista sulla gestione delle risorse umane degli enti locali e della pubblica amministrazione.

Con taglio pratico, diretto e di sostanza verranno illustrate le novità intervenute a livello legislativo ed interpretativo. **La rivista vuole però essere soprattutto il luogo delle soluzioni.** I nostri collaboratori infatti, dopo aver approfondito le norme e le analisi della dottrina, proporranno gli atti, la documentazione, le determinazioni per procedere con l'adeguamento alle novità. Bozze, ovviamente, che potranno essere integrate/modificate da parte di ciascuna amministrazione.

Non solo informazioni quindi, ma azioni concrete, dirette... soluzioni!
La rivista sarà tempestiva rispetto alle novità che intervengono nei quindici giorni precedenti. I nostri esperti sanno che il tempo a disposizione degli operatori è sempre meno. Per questo motivo si punterà sulle soluzioni operative.