



Gli
approfondimenti
di **Publika**

DECRETO LEGGE 112

E GESTIONE
DELLE RISORSE UMANE

DEGLI ENTI LOCALI

a cura di Gianluca Bertagna

www.publika.it

DECRETO LEGGE N. 112 DEL 2008 E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE DEGLI ENTI LOCALI di Gianluca Bertagna

1. Introduzione

Ancora una volta il sentiero degli operatori degli enti locali viene modificato durante il percorso. Quest'anno, a dubbi non ancora risolti sulla Finanziaria del 2008, il Decreto legge n. 112 del 25.06.2008 stravolge le impostazioni e le poche certezze che amministratori, dirigenti e responsabili avevano lentamente fatto proprie in merito alla gestione delle risorse umane degli enti locali.

L'attenzione del legislatore a seguito del cambiamento del Governo dello scorso aprile va ancora una volta a toccare gli aspetti del reclutamento della forza lavoro della pubblica amministrazione e lo fa sia rivedendo le norme in materia di incarichi esterni sia le norme in materia di personale.

In attesa delle già annunciate modifiche in materia di premialità delle prestazioni dei dipendenti degli enti locali, possiamo raggruppare in otto sezioni le novità introdotte dal Decreto legge n. 112 che verranno analizzate nel presente approfondimento:

1. Le novità in materia di lavoro flessibile;
2. Le spese del personale;
3. Nuove limitazioni in materia di assunzioni;
4. I controlli sulla contrattazione decentrata;
5. Le verifiche sull'incompatibilità dei dipendenti pubblici;
6. Nuova disciplina delle assenze per malattia;
7. Revisione del contratto a tempo parziale;
8. Altre norme inerenti il personale.

2. Il lavoro flessibile

A poco più di sei mesi dalla riscrittura complessiva dell'art. 36 del Dlgs. 165/2001 a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 3 comma 79 della L. 24 dicembre 2008 n. 244 (Finanziaria 2008) ritroviamo nell'art. 49 del Decreto legge n. 112 nuove disposizioni attraverso le quali le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile.

Come con la finanziaria anche questa volta viene sostituito il vecchio articolo 36 con una nuova versione, totalmente autonoma e quindi senza rimandi ad altre disposizioni normative.

L'articolo debutta con un periodo di estrema importanza, precisando che *per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato* seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35 del medesimo Dlgs. 165/2001 (ovvero lo svolgimento di prove selettive nel rispetto dei principi costituzionali per l'accesso all'impiego).

Si tratta ovviamente di un principio fondamentale che riporta alla ribalta la Circolare n. 3 del 2006 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale", di cui si consiglia la rilettura.

In sintesi, la gestione delle risorse umane avviene innanzitutto da una continua verifica di quali servizi l'ente debba erogare con la suddivisione degli stessi in servizi istituzionali (chiamati dalla Circolare "core business") e non istituzionali.

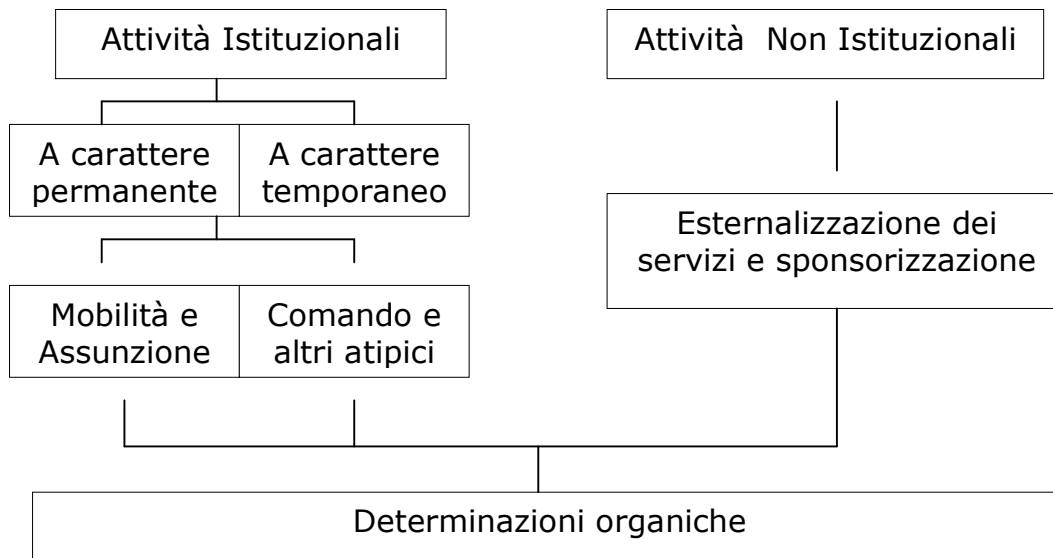
Tale accertamento costituisce il punto di partenza per la previsione di una corretta dotazione organica a cui collegare il necessario fabbisogno triennale e piano annuale delle assunzioni.

Viene spiegato, inoltre, come si debba prestare particolare attenzione alla natura delle esigenze o meglio, come riportato nel documento, *la pianificazione delle attività di provvista di personale deve essere il risultato di un'analisi volta ad individuare il carattere permanente o temporaneo delle esigenze.*

Per le assunzioni inerenti al primo aspetto si farà riferimento ai rapporti a tempo indeterminato, per le assunzioni di carattere temporaneo si utilizzeranno i contratti di lavoro flessibile.

L'articolo 36 così come riproposto dal Decreto legge n. 112 sottolinea ancora questo aspetto.

Figura n. 1. Contenuto in sintesi della Circolare n. 3/2006 della Funzione Pubblica



Ed infatti il comma 2 prevede il ricorso alle forme di lavoro flessibile per *rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali.*

Quindi due vie, due percorsi, due alternative ben identificate in caso di esigenze ordinarie (tempo indeterminato) o di esigenze temporanee ed eccezionali (lavoro flessibile).

A questo punto l'articolo indica il contratto di formazione e lavoro, il contratto a tempo determinato e la somministrazione di lavoro quali forme di lavoro flessibile a cui gli enti possono fare riferimento. Meglio ancora viene precisato che spetta alla contrattazione disciplinare nel dettaglio le varie tipologie di lavoro, cosa che per gli enti locali è già avvenuta nella prima parte del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 14.09.2000.

È appena il caso di ricordare che la Funzione Pubblica con la Circolare n. 3/2008 aveva escluso dalle limitazioni del lavoro flessibile sia il contratto di somministrazione che il contratto di formazione e lavoro. Con la nuova versione tali contratti rientrano quindi, senza alcun dubbio, nella definizione di "lavoro flessibile" di cui gli enti locali possono avvalersi.

Il comma 2 precisa infine che *non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.*

La ratio che stava alla base della precedente versione dell'art. 36 che conteneva praticamente un divieto (salvo eccezioni) di avvalersi di lavoro flessibile per le pubbliche amministrazioni, consisteva nell'evitare che si potessero creare ulteriori situazioni di precariato.

Anche la nuova versione contiene una previsione in tale direzione, il comma 3 infatti recita: *al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile le amministrazioni rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.*

Possiamo quindi rilevare che:

- non esiste più il criterio della stagionalità;
- non esiste più la limitazione dei tre mesi per assunzione;
- non esiste più la norma sul comando e distacco che tanto aveva lasciato dubbi interpretativi in questi primi mesi dell'anno.

Ma cosa forse più importante non si rinviene più la sanzione a carico dell'ente qualora operi in violazione delle disposizioni sul lavoro flessibile; rimane infatti l'obbligo di recuperare le somme a carico dei dirigenti che hanno agito in situazioni di dolo o colpa grave, ma sparisce totalmente la sanzione ovvero il divieto di assumere a qualsiasi titolo nel triennio successivo alla violazione.

Inoltre la violazione può costituire causa di revoca dell'incarico dirigenziale nonché aggravante nella valutazione dell'operato per il raggiungimento dei risultati.

3. Le spese di personale

Il Decreto legge n. 112 non poteva ovviamente tralasciare un aspetto fondamentale quale quello delle spese del personale. Le disposizioni sono contenute nell'art. 76 e vanno in due diverse direzioni a seconda che si tratti di enti soggetti a patto di stabilità (comuni sopra i 5.000 abitanti e province) o enti esclusi.

Come sappiamo gli enti soggetti a patto di stabilità hanno le limitazioni previste nel comma 557 della Legge Finanziaria 2007 che prevede, in sintesi, la *costante* riduzione delle spese di personale nel tempo attraverso azioni sulla dinamica retributiva ed occupazionale. Nel tempo si sono succedute diverse interpretazioni su tale obbligo per giungere, con la Finanziaria 2008, ad un sistema di possibili deroghe al principio enunciato.

Ma il concetto di "spesa di personale" è rimasto un po' nel limbo delle interpretazioni, tanto che la Corte dei conti, sui questionari relativi al bilancio di previsione, ha creato una vera e propria griglia attraverso la quale ciascun ente può indicare quali voci vengono prese come riferimento per il calcolo.

Ora, l'art. 76 del Decreto legge n. 112, aggiunge un ulteriore periodo al comma 557 della Finanziaria 2007 precisando che *costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per le collaborazioni coordinate e continuative, per le somministrazioni di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del Tuel e per i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o facenti capo dell'ente.*

Soprattutto quest'ultima frase va a dissipare i dubbi in merito all'inclusione o meno tra gli oneri del personale delle spese sostenute per i dipendenti comandati o distaccati presso imprese o assegnati ad istituzioni ed aziende speciali create ai sensi dell'art. 114 del Tuel.

Per quanto riguarda invece gli enti non assoggettati al patto di stabilità ed ai quali si applica il comma 562 della Finanziaria 2007 le notizie si fanno (se possibile) ancor più dolorose: viene infatti abrogata la disposizione che permetteva la possibilità di derogare alle limitazioni sia in materia di spese di personale (ovvero non spendere più rispetto al 2004) sia in materia di assunzioni (ovvero non assumere se non nei limiti delle cessazioni avvenute l'anno precedente).

La possibilità di deroga costituiva per i piccoli comuni una norma di grande respiro per poter tornare a programmare con cura e razionalità le modalità di svolgimento dei servizi per la collettività anche con azioni sulla gestione delle risorse umane. L'analitica motivazione, sempre e comunque imprescindibile, era facilmente rinvenibile da quegli enti che negli ultimi anni si sono trovati con meno personale a disposizione e maggiori servizi istituzionali da garantire ai cittadini.

Ora, la possibilità di deroga, viene cancellata dal Decreto Legge n. 112.

Le difficoltà si ripercuoteranno necessariamente su due aspetti. Innanzitutto in fase programmatoria e quindi in fase di eventuale revisione e approvazione delle dotazioni organiche e del fabbisogno triennale e piano annuale delle assunzioni: senza deroghe non si potranno prevedere incrementi né di posti in dotazione né di assunzioni che possano portare ad un aumento delle spese di personale.

Inoltre, secondo aspetto, rimangono fortemente in sospeso le procedure già avviate dagli enti locali e non ancora concluse entro la data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 112. Cambiare infatti le regole in corso dell'anno significa rivedere completamente sia i calcoli sulle previsioni sia i valori dei dati che andranno a costituire i saldi del conto consuntivo del 2008 al fine di evitare eventuali contestazioni da parte delle Sezioni regionali della Corte dei conti in sede di controllo.

I piccoli enti dovranno quindi fare i conti con due limitazioni rigide e vincolanti, che andranno monitorate con scrupolosità e attenzione, pur nella consapevolezza che azioni pienamente legittime messe in atto negli scorsi anni possono comunque condizionare il mancato rispetto del limite della spesa evidenziandosi quindi aspetti di irrazionalità delle disposizioni legislative.

4. Limitazioni in materia di assunzioni

L'articolo 76 del DI n. 112/2008 prevede ulteriori disposizioni in materia di personale degli enti locali.

Innanzitutto il comma 4 riporta totalmente in vita una delle sanzioni connesse al mancato rispetto del patto di stabilità, ovvero il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo. La norma è a regime e non si riferisce ad un anno in particolare ovvero la sanzione scatta *in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente*.

Viene inoltre data una specificazione alla dizione "a qualsiasi titolo" riferita alle possibilità di assunzioni includendo *qualsiasi forma contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*.

Una norma pertanto severa che creerà agli enti non pochi problemi in caso di mancato rispetto del patto di stabilità.

Ulteriori limitazioni in materia di personale vengono poi previste dal comma 5 e 7 del medesimo articolo 76.

Finalità di base: ridurre sempre più il rapporto percentuale tra spese di personale e spese correnti facendo prevalentemente leva sulle *dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa*.

L'obiettivo verrà raggiunto attraverso un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanarsi entro novanta giorni dal 25 giugno 2008; il decreto conterrà i parametri e i criteri di virtuosità e anche i risultati attesi differenziati tenuto conto delle dimensioni demografiche degli enti, dell'attuale spesa di personale e dell'andamento della spesa nell'ultimo quinquennio.

Il tutto dovrà però avvenire con un accordo tra governo, regioni ed autonomie locali.

In tale sede dovranno inoltre prevedersi:

- i criteri per estendere le norme anche agli enti non sottoposti a patto di stabilità;
- la revisione del sistema delle assunzioni ai sensi dell'art. 90 e 110 del Tuel che comporti una riduzione degli stessi incarichi e la previsione di tetti di spesa massimi sia per singoli incarichi che a livello complessivo di enti;
- i criteri e i parametri volti alla riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico.

Nel frattempo, cioè fino all'emanazione del decreto attuativo, vige il divieto totale di assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, ma solamente per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti.

5. I controlli sulla contrattazione decentrata

Il Decreto legge n. 112 ha previsto un nuovo sistema per la verifica e i controlli sui contratti collettivi decentrati che vengono siglati a livello di singolo ente.

La disciplina è prevista all'art. 67. Le disposizioni vengono introdotte in attuazione *ai principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione*. È infatti innegabile che negli ultimi anni, nella maggior parte degli enti locali, le risorse per la contrattazione decentrata siano notevolmente incrementate ed in alcuni casi senza avere l'aumento correlato delle prestazioni. Oltre alle limitazioni previste dalle leggi finanziarie, che quasi costringevano stante il divieto di assunzioni a richiedere maggiori prestazioni ai propri dipendenti, anche il ruolo dei sindacati non sempre è stato orientato ai due principi poco sopra enunciati. Pertanto, il legislatore, ha voluto iniziare un nuovo percorso atto a monitorare costantemente sia le procedure, sia le risorse, sia i compensi correlati al salario accessorio.

Entro il 31 maggio di ogni anno gli enti locali avranno l'obbligo di trasmettere apposite informazioni alla Corte dei conti per il tramite della Ragioneria Generale dello Stato.

Tali dati dovranno essere certificati dagli organi di controllo interno, che ricordiamo, ai sensi dell'art. 147 del Tuel hanno le seguenti funzioni:

- a) garantire attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;
- b) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- c) valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale;
- d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

L'autonomia regolamentare interviene successivamente a disciplinarne le effettive modalità di attuazione individuando gli uffici specifici con le relative competenze.

L'apposita scheda che verrà proposta ai fini del controllo sulle risorse decentrate conterrà il sistema integrato delle informazioni che generalmente vengono accertate da parte dei controlli ispettivi della Ragioneria Generale dello Stato nelle tre classiche suddivisioni degli argomenti inerenti il fondo:

- la procedura per la stipula definitiva,
- le modalità di costituzione del fondo,
- le modalità di utilizzo ed erogazione dei compensi accessori.

Particolare attenzione dovrà essere riposta dagli enti locali sia in fase di costituzione del fondo sia nel prevedere eventuali clausole non previste dai contratti nazionali che come ben sappiamo sono viziate da nullità.

Gli enti locali non dovranno tralasciare inoltre le informazioni sui criteri adottati per individuare la premialità, l'impegno e il riconoscimento del merito delle prestazioni lavorative dei propri dipendenti; si tratta di informazioni necessariamente conseguenti a quanto già previsto nel Ccnl 22.01.2004 all'art. 37 ovvero all'impossibilità di erogare compensi attraverso semplici automatismi e senza una valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti.

Ancora più prudenza andrà riservata alla progressioni orizzontali, le quali dovranno avvenire attraverso precisi parametri di selettività.

I dati trasmessi serviranno alla Corte dei conti per proporre interventi correttivi a livello di comparto o di singolo ente; e questo avverrà prevalentemente nei casi di *esorbitanza* delle

spese contenute nel fondo delle risorse decentrate rispetto ai limiti di finanza pubblica e alle norme contenute nei contratti nazionali. È difficile ad oggi stabilire quando scatteranno tali proposte, ma di certo assumerà sempre più un ruolo fondamentale la relazione che ciascun ente è tenuto a redigere in fase di costituzione ed utilizzo del fondo al fine di “spiegare” gli importi e le indennità previste dai singoli contratti decentrati. Il termine *esorbitante* infatti significa oltre i limiti del giusto, eccessivo, esagerato che è appunto il contrario degli aggettivi congruo e razionale che dovrebbero contraddistinguere costantemente l’operato degli enti locali in materia di contrattazione (e non solo).

Nel caso in cui la Corte dei conti verificasse il superamento dei vincoli contrattuali scatteranno, oltre alle responsabilità previste dalla normativa vigente, anche la sospensione delle clausole difformi con obbligo di recuperare durante la sessione negoziale successiva le somme erroneamente rese disponibili e/o erogate.

Ciascun ente dovrà inoltre pubblicizzare sul proprio sito internet le medesime schede informative che vengono annualmente trasmesse agli organi di controllo in materia di contrattazione integrativa: si tratta di un’azione di trasparenza permanente e di accessibilità ai cittadini.

La violazione delle disposizioni comporterà la mancata erogazione dei trasferimenti erariali e l’impossibilità di adeguare ulteriormente le risorse destinate alla contrattazione integrativa.

6. Le verifiche sulle incompatibilità dei dipendenti pubblici

Un’ulteriore stretta sui dipendenti degli enti locali viene prevista all’art. 47 del Decreto legge n. 112 il quale aggiunge il comma 16-bis all’art. 53 del Dlgs. 165/2001 che disciplina il regime delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi dei lavoratori pubblici.

In tale comma è previsto che il Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto di tali incompatibilità. L’accertamento delle violazioni, ovvero lo svolgimento di ulteriori attività senza la preventiva autorizzazione, avviene tramite l’Ispettorato della medesima Funzione pubblica che potrà avvalersi anche della Guardia di Finanza.

7. Le assenze per malattia

Certamente una delle disposizioni del Decreto legge n. 112 più commentate dai dipendenti degli enti locali è l’art. 70 che prevede nuove norme in caso di malattia e permesso retribuito dei lavoratori.

È bene fin da subito precisare che si tratta di regole che non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali; ovviamente e ancor di più dai contratti integrativi decentrati.

Per cercare di semplificare l’approfondimento, suddividiamo la tematica in quattro sezioni distinte.

Parte prima: riduzione della retribuzione

Al comma 1 dell’art. 71 è previsto che *nei primi dieci giorni di assenza per malattia è corrisposto il trattamento fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento aventi carattere fisso e continuativo nonché di ogni altro emolumento accessorio.*

La norma va nella chiara direzione di disincentivare il più possibile le malattie di breve durata in quanto per le medesime viene corrisposto un trattamento ridotto in busta paga.

Rimangono peraltro forti dubbi su quali retribuzioni considerare al fine della presente disposizione, soprattutto nella definizione di “trattamento fondamentale” dei dipendenti degli enti locali.

La terminologia utilizzata risale infatti a contratti nazionali datati, tanto che dal 1999 vi è stata la rivisitazione almeno due volte della nozione di retribuzione, ma in nessuna di queste vi è il termine di “trattamento fondamentale”.

Rifacendosi a quanto indicato nell’art. 28 del Contratto nazionale di lavoro del 06.07.1995 per trattamento fondamentale è da intendersi:

1. stipendio tabellare
2. retribuzione di anzianità ove acquisita
3. indennità integrativa speciale
4. livello economico differenziato.

Riportando quindi la definizione all'attuale struttura della retribuzione, possiamo includere in tale concetto: lo stipendio tabellare di ciascuna posizione economica (che già comprende l'indennità integrativa speciale), la differenza sull'IIS per le posizioni B3 e D3 e l'anzianità eventualmente acquisita.

Per espressa previsione quindi, durante i primi dieci giorni di malattia, questi sembrerebbero gli emolumenti da corrispondere mentre rimarrebbero esclusi alcuni compensi quali ad esempio:

- retribuzione di posizione;
- indennità di comparto;
- indennità di vigilanza;
- indennità delle maestre;
- indennità specifica per le categorie A e B.

Potremmo, ad ulteriore conferma del ragionamento, partire da un punto diverso, ovvero da quanto è considerato "Quota A" ai fini pensionistici (compensi fissi e continuativi). Anche in questo caso però l'art. 71 comma 1 non lascia ulteriori margini interpretativi e sicuramente tutte le indennità poco sopra citate verrebbero escluse dal concetto di "trattamento fondamentale".

Rimane il dubbio di cosa accada dal punto di vista previdenziale. Salvo successive diverse interpretazioni, in questo primo commento, si potrebbe fare riferimento alla disciplina delle riduzioni per malattia previste dall'art. 21 del Ccnl del 06.07.1995 alla luce delle quali l'Inpdap ha sostenuto che in caso di retribuzione ridotta sia comunque rilevante dal punto di vista pensionistico l'intera retribuzione (teorica) spettante.

Nel caso specifico però la situazione è un po' diversa: ovvero la retribuzione non è ridotta, ma è semplicemente non corrisposta. È pertanto opportuno attendere chiarimenti dai diversi organismi competenti in materia.

Infine si precisa che la disciplina nulla va a modificare sulla tempistica e le modalità di calcolo e conteggio del periodo di comporto con le relative riduzioni per i periodi di malattia particolarmente lunghi.

Parte seconda: i controlli

Qualora la malattia si protragga per un periodo superiore a dieci giorni e comunque, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, è possibile giustificare l'assenza esclusivamente mediante un certificato medico rilasciato *da una struttura sanitaria pubblica*.

Ad oggi è difficile ipotizzare la definizione certa di "struttura sanitaria pubblica". Di certo, ad un primo tentativo di lettura, potrebbe non bastare più la certificazione del medico di base, ma sarebbe necessario rivolgersi ad una struttura dell'Azienda Sanitaria oppure ad una struttura di Pronto soccorso.

Cambiano inoltre le fasce orarie di reperibilità durante il periodo di malattie. Quelle previste dall'art. 21 del Ccnl 06.07.1995 vengono così modificate:

- dalle 10 alle 12 vengono sostituite dalle 8 alle 13;
- dalle 17 alle 19 vengono sostituite dalle 14 alle 20.

Le fasce si applicano tutti i giorni compresi i non lavorativi e i festivi.

Viene inoltre rafforzato l'indirizzo di provvedere al controllo in ordine della sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno.

Parte terza: i permessi

Il comma 4 prevede che la contrattazione collettiva converta in ore tutte le tipologie di permesso retribuito che ad oggi possono essere fruiti ad ore o a giorni. L'obiettivo è quello di evitare il più possibile che esistano permessi retribuiti a giorni interi o che comunque si prendano tali permessi prevalentemente nei giorni in cui l'orario di lavoro è più lungo rispetto ad altri. Infatti il

tutto dovrà essere riportato ad un monte ore complessivo. L'incidenza dell'assenza sul monte ore avverrà di conseguenza in base all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata in cui è richiesto il permesso.

Parte quarta: l'incidenza sulla produttività

È precisato che le assenze dal servizio per malattia non sono equiparate e quindi non sono considerate come presenze ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione decentrata.

8. La revisione del tempo parziale

Il Decreto legge n. 112 modifica sostanzialmente la disciplina del tempo parziale per i dipendenti della pubblica amministrazione e lo fa operando in tre distinte direzioni.

Innanzitutto viene abolito l'obbligo della concessione da parte dell'amministrazione; la nuova versione dell'articolo 1 comma 58 della Legge 23 dicembre 1996 n. 662 prevede infatti una *possibilità* alla concessione del tempo parziale che come sempre dovrà tener conto delle esigenze amministrative.

In secondo luogo, e di conseguenza, non si rinviene più il meccanismo del periodo di rinvio di sei mesi e rimangono valide tutte le limitazioni in caso di conflitto di interessi.

Infine vengono anche modificate le percentuali che andavano a destinare i risparmi conseguenti alla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Ricordiamo infatti che la precedente versione dell'art. 1 comma 59 della L. 662/96 dava la possibilità agli enti di destinare una percentuale del 20% anche al fondo della contrattazione decentrata, disposizione recepita dal contratto dei dipendenti degli enti locali dall'art. 15 comma 1 lettera e) del 01.04.1999.

È inevitabile a questo punto citare l'articolo 39 comma 27 della Legge 449/1997: *le disposizioni dell'articolo 1, commi 58 e 59, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano al personale dipendente delle regioni e degli enti locali finchè non diversamente disposto da ciascun ente con proprio atto normativo.*

Attraverso tale norma diversi enti hanno modificato, con regolamento, la percentuale del risparmio da tempo pieno a tempo parziale da destinare al fondo incrementandola oltre il 20% della disposizione.

Ad oggi invece, dopo l'intervento del Decreto Legge n. 112, rimangono in vita esclusivamente due possibilità di destinazione dei risparmi della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ovvero:

- il 30% costituiscono economia di bilancio;
- il 70% è destinato ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa.

Pertanto potrebbe risultare particolarmente azzardato mantenere in atto comportamenti non più coerenti con il disposto normativo base di riferimento.

Infine la norma prevede che *i risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.*

Proponiamo di seguito uno schema a sezioni contrapposte in cui è indicata la vecchia normativa con le modifiche e il nuovo testo attualmente vigente.

Tabella 1. Commi 58 e 59 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 1996 n. 662

VECCHIA VERSIONE	NUOVA VERSIONE
58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale e' indicata	58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni

<p>l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, <i>grave</i> pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa, <i>può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi</i>. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente e' tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.</p>	<p>dalla domanda, nella quale e' indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente e' tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.</p>
<p>59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Un quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. <i>L'ulteriore quota del 20 per cento e' destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva</i>. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.</p>	<p>59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Un quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.</p>

Rimane quindi da verificare la reale portata applicativa dell'articolo 39 comma 27 della Legge 449/1997 poco sopra citato e quindi sulla possibilità per regioni ed enti locali di derogare con appositi atti normativi dalle disposizioni vigenti in materia di tempo parziale.

9. Altre norme inerenti il personale

Il Decreto legge n. 112 individua ulteriori aspetti connessi alla gestione delle risorse umane. Li elenchiamo di seguito riservandoci ulteriori considerazioni nei prossimi approfondimenti.

Reclutamento del personale delle società pubbliche – Art. 18

A decorrere dal sessantesimo giorno successivo all'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto legge, le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Cumulo pensione-redditi da lavoro – Art. 19

A decorrere dal 1 gennaio 2009 le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.

Trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio – Art. 70

A decorrere dal 1 gennaio 2009 nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai quali sia stata riconosciuta un'infermità dipendente da causa di servizio ed ascritta ad una delle categorie della tabella A annessa al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, fermo restando il diritto all'equo indennizzo è esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo previsto da norme di legge o pattizie.

Questo approfondimento è stato realizzato in collaborazione con “Strumentario Enti Locali”, rivista specializzata di Diritto Italia (www.entilocali.dirittoitalia.it).