

# Personale NEWS

DALLE INTERPRETAZIONI  
ALLE SOLUZIONI

NUMERO

20

Rivista di aggiornamento  
e formazione professionale  
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale  
di Gianluca Bertagna

## TURN-OVER

*Alla fine, come tutti sospettavamo, è tornato.*

## WELFARE

*Ok, le somme non sono rilevanti ai fini del limite 2016, ma facciamo bene i conti.*

## PENSIONATI

*Dalle norme attuali alla legge di bilancio. Cosa cambia.*

## INTERIM ALLE EQ

*Come funziona e qual è il limite massimo.*





# 25

## ABBONAMENTI 2025

È partita la campagna abbonamenti 2025!

Richiedi subito il rinnovo del tuo abbonamento per non perdere nessun numero della rivista (è possibile richiedere l'emissione della fattura posticipata a gennaio 2025).

Per rinnovare l'abbonamento è necessario compilare modulo on line nel sito di Publika (sezione Editoria – Abbonamenti)

**RINNOVA ABBONAMENTO**

<https://www.publika.it/abbonamenti>

### Listino abbonamenti 2025

Rivista Personale News ..... 240 € IVA INCLUSA  
(230,77 € + iva 4%)

Rivista Personale News + Newsletter email aggiorn. quotidiani personale..... 340 € IVA INCLUSA  
(326,92 € + iva 4%)

Rivista Personale News + Servizio 2 quesiti..... 340 € IVA INCLUSA  
(230,77 € + iva 4% e 81,97 € + iva 22%)

Pacchetto completo Personale News (quindicinale + news quotidiane + 2 quesiti) ..... 420 € IVA INCLUSA  
(307,69 € + iva 4% e 81,97 € + iva 22%)

**EL News – Accesso sito [elnews.publika.it](http://elnews.publika.it) con aggiornamenti quotidiani ..... 120 € IVA INCLUSA**  
Prezzo in promozione valido solo per ordini entro il 10/12/2024 (115,38 € + iva 4%)

**Bozza & Risposta – Rivista con modelli in formato digitale editabile ..... 340 € IVA INCLUSA**  
Prezzo in promozione valido solo per ordini entro il 10/12/2024 (326,92 € + iva 4%)

### DURC, conto dedicato e requisiti impresa

Se necessaria per la predisposizione dell'ordine gli enti possono scaricare una dichiarazione sostitutiva firmata digitalmente comprendente: dichiarazione sostitutiva DURC, dichiarazione possesso requisiti partecipazione appalti, dichiarazione conto corrente dedicato.

**SCARICA DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA**

<https://www.publika.it/moduli>



## SOMMARIO

Editoriale .....	4
Il ritorno del <i>turn-over</i> , prime ipotesi .....	5
Il <i>welfare</i> e la quota prevalente del fondo .....	11
Pensionati, la situazione in attesa delle novità della Legge di Bilancio .....	14
L'ampliamento al taglio del cuneo fiscale nel 2025 .....	18
Retribuzione di posizione, risultato e <i>interim</i> .....	19
<b>News e commenti</b> .....	<b>21</b>
▪ Accesso .....	21
▪ Amministratori e organi .....	23
▪ Assenze .....	24
▪ Ordinamento professionale .....	25
▪ Previdenza .....	27
▪ Procedimento disciplinare .....	27
▪ Segretari, dirigenti .....	30
▪ Trasparenza, anticorruzione, privacy .....	31
▪ Trattamento accessorio .....	32
▪ Trattamento economico .....	32
▪ Varie .....	33
Il cinghiale bianco e la mucca in corridoio .....	34

NUMERO

20

## EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

L'avevamo detto. Non sarebbe potuto durare per sempre e, infatti, ... è tornato il *turn-over*! È ovviamente la notizia del momento, quella che fa scomparire ogni altra tematica dai nostri pensieri. Eppure, tutti noi lo sapevamo, qualcosa dentro ci ha sempre tenuto all'erta. Ed eccoci qua. Nel 2025, almeno gli enti locali con più di 20 dipendenti, sconteranno un ulteriore limite alle assunzioni che non potranno eccedere il 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente.

Di tutto questo parleremo subito dopo l'editoriale.

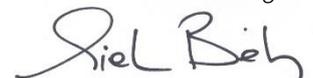
Quello che vorrei sottolineare, con un'ottica di riguardo rispetto al 2024, è che questa novità non è ancora legge e pertanto non è in vigore. Quindi, ad esempio, fino al 31 dicembre di quest'anno, le regole rimangono quelle vigenti. Facciamo un esempio, per essere chiari. Se oggi venissimo a sapere che dal 2025 una modifica al Codice della Strada porterà il limite in autostrada a 110 km/h, fino al 31 dicembre continueremo a sfrecciare fino ai 130 km/h. Esempio banale, lo so. Ma è importante, perché ho già sentito considerazioni e commenti di quelli "più realisti del re".

Il fatto di avere la fortuna di sapere prima (una volta, quando non c'era *internet* non era di certo così) quello che accadrà tra due mesi non possiamo che coglierlo al volo per tentare l'ultima mossa prima dello scacco matto: accelerare i tempi per concludere le assunzioni già previste nella programmazione triennale dei fabbisogni di personale, per quanto riguarda la competenza del 2024.

Quanto meno, andrà fatto un altro tentativo: quello di avviare tali assunzioni. Che si tratti di concorsi, scorrimenti graduatorie, mobilità, stabilizzazioni, progressioni verticali... avviate! Mi raccomando: solo quelle di competenza 2024! Perché per quelle del 2025, ahimè, si dovrà, invece, soggiacere al nuovo limite.

Poi, magari, ci diranno che anche se avviate sconteranno il *turn-over*... ma noi il tentativo dobbiamo farlo. Perché già siamo sotto scacco, ma anche *mangiarsi le mani* per ciò che avremmo potuto fare dobbiamo risparmiarcelo.

Gianluca Bertagna



## LA NOVITÀ

In questa sezione prendiamo in esame la notizia che, secondo il comitato di redazione, rappresenta la novità più importante degli ultimi quindici giorni.

Si tratta di un primo commento. Potranno intervenire, successivamente, ulteriori approfondimenti, da parte di Personale News.

# IL RITORNO DEL *TURN-OVER*, PRIME IPOTESI

di Davide d'Alfonso

## 1. Premessa.

*“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per l'anno 2025 le regioni a statuto ordinario, gli enti locali con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura non possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Le economie derivanti dall'attuazione del presente comma restano annualmente acquisite ai bilanci degli enti”.*

Con queste parole, mentre ci si avvia al termine del quinto anno di applicazione, per regioni, province e comuni, delle regole sulla *sostenibilità finanziaria*, ex articolo 33 del d.l. 34/2019<sup>1</sup> convertito in legge 58/2019, **tornerà ad applicarsi, a gran parte di quegli stessi enti, il c.d. *turn-over*.**

L'articolo 110, comma 9, del disegno di legge n. 2112-*bis*<sup>2</sup>, relativo al “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”, **non cancella però le attuali norme in materia di spazi assunzionali:** introduce piuttosto una sorta di *interazione* tra queste e un “nuovo limite”, che imporrà dal 1° gennaio di non assumere oltre il 75% della spesa dei dipendenti a tempo indeterminato cessati nell'anno corrente.

Un meccanismo, quello del *turn-over*, che quasi si era dimenticato, salvo che in casi come le unioni e i consorzi (anch'essi investiti dalla novella); e rispetto al quale proviamo, di seguito, a fornire ai nostri lettori una prima analisi, corredata da un primo tentativo di risoluzione dei dubbi che si sono scatenati non appena si è diffusa la notizia.

Resta salvo, naturalmente, che l'*iter* di approvazione della legge di bilancio è ancora lungo e che occorrerà, pertanto, restare aggiornati sul tema.

## 2. Profilo soggettivo.

L'attuale estensione della norma delinea con sufficiente chiarezza la propria portata soggettiva: interessati, a seconda del caso, dal ritorno del *turn-over* o dalla sua riduzione, sono:

<sup>1</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2019-04-30:34:vig=>

<sup>2</sup> <https://www.camera.it/leg19/126?tab=&leg=19&idDocumento=2112-bis&sede=&tipo=>

- regioni a statuto ordinario, province, città metropolitane, comuni con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, ossia enti che oggi sono ricompresi nel raggio d'azione dell'articolo 33 del d.l. 34/2019 (c.d. decreto crescita);
- camere di commercio, unioni, consorzi *et sim.* (anch'essi se aventi oltre 20 dipendenti a tempo indeterminato), già ora soggetti a limitazioni alle assunzioni secondo il meccanismo del *turn-over*, seppure con possibilità di integrale sostituzione dei cessati dell'anno precedente.

Come accennato, nell'anno 2025 (al quale la bozza di legge di bilancio limita questo correttivo) gli enti di cui sopra potranno **procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato per un contingente che non superi il 75% della spesa dei dipendenti a tempo indeterminato cessati nell'anno precedente** (ossia nel corrente 2024).

Un tetto alla capacità assunzionale delineato nel tipico "linguaggio" del *turn-over*: occorrerà quindi fare riferimento alla spesa, **determinata in ragione d'anno** (a prescindere dalla data di cessazione), sostenuta per i dipendenti cessati a titolo definitivo (e quindi, naturalmente, non per trasferimento in mobilità).

### 3. Profilo applicativo: una prima ipotesi.

#### 3.1. Considerazioni metodologiche.

Se le unioni di comuni e gli altri enti che in questi anni hanno proseguito ad applicare la sostituzione di personale mediante *turn-over*, in quanto non coinvolti dalle novità del d.l. 34/2019, non avranno particolari difficoltà, quantomeno sul piano operativo, a "rettificare" per l'anno prossimo la percentuale di ricambio di personale ammessa, questione più complessa investe regioni, province e città metropolitane e comuni (come detto, sopra i 20 dipendenti).

Per questi occorre tenere conto dell'*incipit* del comma 9, che dispone "**Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58**".

È chiaro che **non viene affatto disapplicata la norma regolatrice degli spazi assunzionali**, basata, com'è noto, sul principio della *sostenibilità finanziaria* delle assunzioni e sulla individuazione della "*soglia*" di spesa di personale da non superare, in ragione del rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Deve immaginarsi, quindi, **una qualche interazione tra quel meccanismo e il tetto al *turn-over*** di nuova introduzione, che abbia a faro la *ratio* della nuova norma, ossia la diminuzione del personale assumibile.

Riteniamo che tale interazione possa esplicarsi assegnando al *turn-over* del 75% una funzione simile a quella che, fino a quest'anno, esercita la *Tabella 2* del d.m. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, per i comuni: **si tratterà, cioè, di un "limite nel limite", ossia di un secondo valore di capacità assunzionale da calcolare e – se inferiore a quello concesso dal d.m. – da preferire quale vincolo insuperabile.**

#### SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE NORME ASSUNZIONALI APPLICABILI

Tipologia di ente	Capacità assunzionale 2025
Regioni, province, città metropolitane e comuni con più di venti dipendenti a tempo indeterminato	Art. 33 d.l. 34/2019 conv. legge 58/2019 <b>oppure</b> <i>Turn-over 75%</i> <b>(il più basso dei due valori)</b>
Comuni con fino a 20 dipendenti a tempo indeterminato	Art. 33 d.l. 34/2019 conv. legge 58/2019
Unioni, consorzi, camere di commercio, ecc. con più di venti dipendenti a tempo indeterminato	<i>Turn-over 75%</i>

Unioni, consorzi, camere di commercio, ecc. con fino a venti dipendenti a tempo indeterminato	<b>Turn-over 100%</b>
---	-----------------------

Come indicazione *operativa*, unicamente per prepararsi “psicologicamente” alla novella, riteniamo che le regioni, le province e le città metropolitane, nonché i comuni con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato (*en passant*: immaginiamo che siano da calcolare al 31 dicembre dell’anno precedente, quindi a fine 2024) dovranno:

- innanzitutto **perseguire a computare i propri spazi assunzionali secondo il d.m.** relativo e a individuare in tal modo la propria “soglia”, quantificando - come ormai fanno all’arrivo di ogni nuovo rendiconto - la spesa di personale *incrementale* concessa nel rispetto della medesima;
- poi, **calcolare anche il 75% della spesa** (teorica annua) **dei dipendenti di ruolo cessati nell’anno 2024**;
- infine, **individuare il più basso dei due valori e assumerlo come limite effettivo** per la capacità assunzionale.

Appare necessario che, anche nel valutare il costo delle nuove assunzioni, gli enti ragionino in termini di *spesa annua* (cioè calcolata a prescindere dalla decorrenza dell’assunzione), sia che essa sia da “scaricare” sul *turn-over*, sia che se ne debba tenere conto nell’ambito degli spazi assunzionali.

### 3.2. Un’ipotesi applicativa per un comune “virtuoso”.

Supponiamo che l’ente registri la cessazione a titolo definitivo di n. 1 *funzionario* nel 2024;

Consideriamo, quale riferimento per la base di calcolo del *turn-over*, il tabellare da *Tabella G* del CCNL 16 novembre 2022, pari a 25.146,71 euro annui oltre oneri riflessi per il 27,68% (composti da CPDEL 23,80%, INAIL media 1%, INADEL 2,88%), senza considerare l’IRAP per rendere il risultato omogeneo e confrontabile con il valore “soglia” del d.m.: la spesa annua di quel cessato sarebbe pari a **32.107,31** euro.

Applicando a tale valore il 75% ammesso dal comma 9 si otterrebbe un *budget* di **24.080,48** euro; questo sarebbe il vincolo introdotto dalla legge di bilancio 2025, da *comparare* con gli spazi assunzionali ordinariamente concessi dal d.m. attuativo dell’articolo 33 del d.l. 34/2019.

A questo punto le ipotesi potrebbero essere due:

- se il d.m. consentisse, ad esempio, **30.000,00** euro di spazi assunzionali rispetto alla “soglia”, l’ente dovrebbe contenere le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel limite, inferiore, di **24.080,48**;
- se il d.m. consentisse, altro esempio, **20.000,00** euro di spazi assunzionali rispetto alla “soglia”, l’ente dovrebbe contenere le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel medesimo limite di **20.000,00**, in quanto inferiore al valore consentito come *turn-over*.

Si tratta, naturalmente, di una semplificazione concettuale (che risente di tutti i limiti di questo genere di operazione), finalizzata unicamente a delineare un metodo operativo che “traduca” il senso della norma a beneficio dei nostri lettori.

Osserviamo infine che, tra i comuni, vi sono anche enti per i quali è lo stesso d.m. 17 marzo 2020 a disporre che nel 2025, poiché collocati oltre i valori soglia di *Tabella 3*, essi debbano attenersi a una percentuale di *turn-over* del **30%**, decisamente inferiore a quella della nuova norma. In questo caso, appare evidente come debba banalmente prevalere la percentuale di ricambio fissata dal d.m., in quanto più bassa.

### 4. Possibili conseguenze ulteriori.

La reintroduzione di una regola che si colloca appieno nello storico meccanismo del *turn-over* potrebbe portare con sé alcune altre conseguenze, alle quali, di nuovo, gli enti soggetti all’articolo 33 del d.l. 34/2019 si sono disabituati da quasi 5 anni.

Innanzitutto, in ordine ai possibili “resti” non utilizzati di questo budget del 75%.

Occorre dire che l'articolo 110, comma 9, non sembra lasciare dubbi: **nessun resto appare possibile**, in quanto *“Le economie derivanti dall'attuazione del presente comma restano annualmente acquisite ai bilanci degli enti.”*

Peraltro, ad oggi, la norma è disegnata per agire solo nel 2025, per cui non ci sono, neppure in prospettiva, elementi per immaginare un riporto di eventuali risparmi agli anni successivi.

**La questione appare peggiorativa per le unioni**, che invece nell'attuale *turn-over* al 100% (ex comma 229 della legge 208/2015), contano sui resti non utilizzati dei 5 anni precedenti; **analoga stretta pare profilarsi per i consorzi**, abituati a resti “trasportabili” fin dal 2008, a norma del comma 562 della legge 296/2006.

A conferma della mancata maturazione di resti, peraltro, si pone anche quanto prevede il successivo comma 12 dell'articolo 110, in ordine alla possibilità di sfruttare un incompleto utilizzo del *turn-over* disponibile a vantaggio di un incremento dei fondi del salario accessorio (si veda, su questo, il successivo paragrafo).

La “partita” della riduzione delle assunzioni, insomma, parrebbe aprirsi e chiudersi nel 2025, come misura di tipo emergenziale. Vedremo se sarà effettivamente così, negli anni successivi.

Altro tema è **quale possa essere l'effetto della mobilità**, in entrata e in uscita.

Alla luce di quanto le norme hanno stabilito, in passato, in tema di *neutralità* della mobilità nell'ambito del *turn-over*, **occorre presumere che anche entro questo 75% le eventuali assunzioni per mobilità non rileveranno qualora provenienti da enti con limitazioni**, mentre le cessazioni per mobilità avute nel 2024 non potranno incrementare il montante su cui calcolarlo.

Ciò potrebbe valere solo per quanto riguarda il *turn-over*, però: in effetti, deve ritenersi che **le medesime mobilità**, se effettuate, **genereranno una spesa di personale della quale gli enti dovranno comunque tenere conto nell'ambito del “d.m. assunzioni”**. Proviamo a chiarire il ragionamento ripartendo dall'esempio di cui al paragrafo precedente.

Se un comune assumesse per mobilità, secondo l'impostazione di cui sopra, non “consumerebbe” i 24.080,48 disponibili a titolo di *turn-over*, ma dovrebbe nel frattempo però comunque tenere conto della spesa di personale generata da quella mobilità entro la propria “soglia” (consumando, cioè, gli spazi assunzionali concessi dalla medesima).

Ma anche su questo, avremo tempo per tornare con successivi approfondimenti.

## 5. La “compensazione” sui fondi.

Come accennato al paragrafo 4, esiste una previsione ulteriore all'interno dell'articolo 110.

Essa introduce una possibile ricaduta positiva nel caso in cui un'amministrazione non utilizzi integralmente (o non utilizzi affatto) il *budget* di *turn-over* disponibile.

Ove ciò accada, tale economia, purché strutturale, potrà essere utilizzata per aumentare, si ritiene in deroga al limite 2016 al trattamento accessorio (la norma non pare chiarissima nella sua estensione, ma altrimenti non se ne vedrebbe la ragione...), i fondi per il trattamento accessorio del personale, fino al 10% del loro valore del medesimo anno 2016.

*“12. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti per effetto di assunzioni a tempo indeterminato effettuate in misura inferiore a quelle consentite dalla legislazione vigente in materia di turn over, asseverati dai relativi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni di cui al presente articolo per un importo non superiore al 10 per cento del valore dei predetti fondi determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e certificati ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 o dalle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.”*

In sostanza, pare che così potrebbe procedersi:

- calcolare il valore del fondo (dei dirigenti e non) dell'anno 2016, probabilmente con riferimento alla sola parte rilevante ai fini del limite (“*valore dei predetti fondi determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*”), così come certificato dal Revisore dei conti;
- determinare, con atto di indirizzo dell'organo giuntale (in quanto somme soggette e discrezionalità), lo stanziamento di una quota non superiore al 10% degli stessi;
- inserire tali incrementi sul fondo per il trattamento accessorio, in parte variabile.

## 6. Conclusioni.

Come si è detto, siamo in presenza di **una norma che ancora non è tale**, inserita in un contesto, quello del disegno di legge di bilancio, che deve passare al vaglio parlamentare, con tutte le conseguenze possibili in termini di sue ulteriori modifiche.

Anche sul piano interpretativo e applicativo, quanto abbiamo proposto sopra **non vuole e non può essere più che un primo esame di massima**, “a caldo”.

Non possiamo che raccomandare di mantenersi aggiornati fino a che, con l'approvazione della legge, non si avrà certezza almeno del testo definitivo.

Ciò detto, moltissimi enti ci scrivono per avere indicazioni sul da farsi e, tra i diversi, uno dei dubbi principali è ovviamente legato alla sorte delle procedure assunzionali che, nel passaggio all'anno nuovo (e alla nuova limitazione) siano già programmate (quindi, sul PIAO 2024-2026).

Ebbene, in coerenza con quanto sostenuto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica nelle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*<sup>3</sup>, riteniamo che potranno farsi salve tutte le procedure assunzionali che al 31 dicembre di quest'anno risulteranno *formalmente* avviate (ad esempio mediante pubblicazione del bando di concorso o dell'avviso di mobilità).

Quelle non partite per tempo andranno invece riproposte nel PIAO 2025-2027, a valle dell'approvazione del relativo bilancio, e, con esso, assoggettate alla nuova disciplina.

---

<sup>3</sup> <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2018/linee-di-indirizzo-la-predisposizione-dei-piani-dei-fabbisogni-di>

# I prossimi webinar di Publika

Domande e risposte  
sulle progressioni verticali  
ed orizzontali

Gianluca Bertagna

Venerdì 15 novembre  
9:00 - 11:00

[Informazioni e iscrizioni](#)

Il ritorno  
del turn-over  
per gli enti Locali

Gianluca Bertagna

Mercoledì 20 novembre  
9:00 - 11:00

[Informazioni e iscrizioni](#)

Le novità contabili e il loro  
impatto sulla fine del 2024

Marco Allegretti

Giovedì 21 novembre  
9:00 - 11:00

[Informazioni e iscrizioni](#)

Lo smart working integrale  
nella direttiva del DPF e nella  
bozza di contratto collettivo

Consuelo Ziggiotto

Lunedì 2 dicembre  
9:00 - 11:00

[Informazioni e iscrizioni](#)

La previdenza  
complementare  
il fondo Perseo Sirio

Consuelo Ziggiotto

Giovedì 5 dicembre  
9:00 - 11:00

[Informazioni e iscrizioni](#)

**CORSO IN PRESENZA**  
Fondo e assunzioni:  
le problematiche di fine anno  
con uno sguardo al 2025

Gianluca Bertagna

CASALMAGGIORE (CR)  
Venerdì 6 dicembre  
9:00 - 13:30

[Informazioni e iscrizioni](#)

Sono in corso di svolgimento  
i seguenti cicli di corsi in più lezioni

Le assenze  
dei dipendenti

Consuelo Ziggiotto

Dal 3 ottobre al 26 novembre

[Informazioni e iscrizioni](#)

Corso base  
La gestione del personale  
negli enti locali

Gianluca Bertagna, Davide  
d'Alfonso, Consuelo Ziggiotto

Dal 15 ottobre al 19 novembre

[Informazioni e iscrizioni](#)

## DOTTRINA, PRASSI E GIURISPRUDENZA

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

# IL WELFARE E LA QUOTA PREVALENTE DEL FONDO

di Gianluca Bertagna

## 1. Premessa.

Nello scorso numero di *Personale News*<sup>4</sup> abbiamo riassunto lo stato delle cose in materia di *welfare* dopo che la Corte dei Conti sezione delle Autonomie ha ritenuto – in contrasto con quanto affermato dalla Ragioneria Generale dello Stato – che tali misure siano escluse dal limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

In quell'articolo abbiamo già avuto modo di esaminare nel dettaglio la questione, ma qui di seguito vogliamo ritornare su un aspetto ovvero quello dell'equilibrio del fondo tra le varie modalità di utilizzo come previsto dall'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022.

Quello che sta accadendo, infatti, è abbastanza chiaro: **se siamo fuori dal limite 2016 perché non aumentare il fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c), e destinare le somme al welfare?**

Sindacati stanno chiedendo, amministrazioni ci stanno pensando, ma...

Ecco, con questo approfondimento ci vorremmo soffermare su questo "ma".

Partiamo, però, da un punto fermo: il *welfare* viene indicato dal CCNL come una delle possibilità di utilizzo del fondo e viene catalogato all'art. 80, comma 2, lettera k).

Segnatevi bene questa lettera, perché è importante per i ragionamenti che seguono.

## 2. La quota prevalente del fondo.

Al fine di evitare che gli enti potessero utilizzare tutte le somme per le indennità e rimanesse poco a disposizione della *performance*, negli anni, i contratti nazionali hanno voluto introdurre dei vincoli percentuali all'utilizzo dei fondi.

Nel contratto delle Funzioni locali è l'art. 80 che stabilisce questi obblighi. Leggiamo la norma:

*Art. 80, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022*

*La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.*

<sup>4</sup> Si veda: Salvatore Cicala, "Sdoganato il welfare integrativo dal limite del salario accessorio", *Personale News*, n. 19/2020, pp. 6-9.

Letta così, con tutti quei rimandi, manda già in crisi la nostra voglia di approfondimento. Quindi, proveremo di seguito a semplificare la questione e sostituiamo le lettere con le informazioni necessarie.

*La contrattazione integrativa **destina** ai trattamenti economici finalizzati a remunerare:*  
*a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;*  
**la parte prevalente** delle risorse del fondo variabile, ove stanziate,  
*calcolate senza conteggiare le risorse variabili riferite a specifiche disposizioni di legge, risorse per messi notificatori, risorse del personale delle case da gioco.*

Forse così è più chiaro. In altre parole, in estrema sintesi: se l'ente stanziava risorse variabili, almeno la metà più qualcosa (quota prevalente) di queste (senza contare le specifiche disposizione di legge) deve essere per forza destinata a queste finalità: a) premi correlati alla *performance* organizzativa; b) premi correlati alla *performance* individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100. Come è possibile vedere, tra queste NON c'è il *welfare* che, come vi ricordate, è alla lettera k).

### 3. Quindi?

Quindi facciamo un po' di simulazioni. Perché se è facile giungere al principio di diritto: "*Il welfare non è trattamento accessorio e quindi non sconta il limite dell'anno 2016*", poi bisogna tenere conto, appunto, di cosa dice il CCNL.

Immaginiamo che l'ente intenda inserire nel proprio fondo 100 euro, per finanziare il *welfare*. Vediamo nella pratica cosa succede.

CASO 1 - Ente che NON ha parte variabile nel fondo in quanto è già al limite con il trattamento accessorio 2016. Se questo ente intende inserire 100 per il *welfare*, si troverà ad avere come unica parte variabile questa somma. Ma, solo 49 potrà andare a *welfare*, perché 51 devono andare per forza ai compensi sopra identificati. Quindi, essendo già al limite con il 2016, solo i 49 saranno esclusi dal limite, mentre i 51 sarebbero inclusi. E pertanto, non può procedere con lo stanziamento del *welfare*.

CASO 2 – Ente che ha già 50 stanziato nella parte variabile del fondo. Se si intende aggiungere 100 per il *welfare*, si troverà una parte variabile di Euro 150 di cui 76 vanno destinate ai compensi sopra identificati e solo 74 al *welfare*. A questo punto l'ente di deve porre la domanda: siccome solo questi 74 si possono tenere fuori dal limite c'è spazio per i restanti 26 (100-74) che vanno aggiunti ai 50 già previsti nel fondo?

CASO 3 – Ente che ha già stanziato 100 nella parte variabile del fondo. Aggiungendo, in questo caso, i 100 per il *welfare*, si troverà una parte variabile di 200. Di questi, 101 vanno a *performance* e indennità e 99 a *welfare*. Diciamo che ci stiamo avvicinando.

CASO 4 – Ente che ha già stanziato 200 nella parte variabile del fondo

Con i 100 del *welfare* si va a 300. L'aritmetica insegna che in questo modo non ci saranno problemi a gestire il vincolo imposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

Scusandoci per l'estrema semplificazione della questione, speriamo di essere stati chiari con questi esempi scolastici. L'obiettivo era uno solo: attenzione, se (quando) si faranno gli incrementi ai fondi per il *welfare*, perché poi ci sono anche delle precise norme contrattuali da rispettare.

Ah, dimenticavamo: **non vale contrattare con i sindacati clausole diverse o derogatorie!** Sarebbero nulle come ben affermato dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001.

È in distribuzione la nuova guida con modulistica digitale editabile

## Le assunzioni nei comuni nel 2025



In questa guida vengono illustrate le disposizioni vigenti (come ad esempio l'art. 33 del cosiddetto "Decreto Crescita" e il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"), per accompagnare gli enti passo passo nelle attività di verifica, calcolo e programmazione del fabbisogno di personale, aggiungendo, di tanto in tanto, qualche nostro suggerimento per fare in modo che questo documento risulti il più completo possibile.

All'interno del materiale sono disponibili tutti i modelli di calcolo dei vari limiti assunzionali nonché una bozza della sezione del PIAO che contiene la programmazione dei fabbisogni.

Pubblicazioni DIGITALI

*Con modulistica in formato digitale editabile*

Di Gianluca Bertagna e Tatiana Chiolero

Cod. ISBN 978-88-31265-29-4

~~Prezzo 120 €~~  
(iva 4% inclusa)

In promozione a 90 €  
fino al 10 novembre

### Elenco degli allegati

(tutti gli allegati sono disponibili in formato digitale editabile)

- Allegato A – Spese di personale art. 1, comma 557 della l.296/2006
- Allegato A2 – Spese di personale DM 17 marzo 2020
- Allegato B – Calcoli spazi finanziari assunzioni
- Allegato C – Piano delle assunzioni
- Allegato D – Dotazione organica
- Allegato E/1 – Criteri per il raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- Allegato E/2 – Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- Allegato F/1 – Parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001
- Allegato F/2 – Asseverazione rispetto pluriennale equilibrio bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L.n.34/2019
- Allegato G – Sottosezione 3.3 del PIAO

Per informazioni <https://www.publika.it/guide-e-modulistica/>

# PENSIONATI, LA SITUAZIONE IN ATTESA DELLE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO

di Giulio Sacchi

## 1. Premessa.

Mentre il Governo riesuma nella legge di bilancio<sup>5</sup> il trattenimento in servizio<sup>6</sup> fino a 70 anni, molti enti – evidentemente in linea con il sentimento degli inquilini di Palazzo Chigi – proseguono ad interrogare le sezioni regionali delle Corti dei Conti, al fine di trovare “soluzioni” (o, forse, è meglio dire *escamotages*), per continuare ad utilizzare soggetti collocati a riposo, anche con incarichi retribuiti, dribblando il divieto generale contenuto nell’art. 5, comma 9, del d.l. 95/2012<sup>7</sup>, convertito in legge 135/2012.

## 2. L’applicabilità del divieto: principio di effettività.

Fino a poco tempo fa, del resto, occorre rilevare come in materia vi fosse un orientamento consolidato nella Giurisprudenza contabile, i cui principi erano stati sostanzialmente riassunti nella deliberazione della sezione Sardegna<sup>8</sup> la quale, interrogata da un ente sulla possibilità di conferire un incarico retribuito per attività di “*supporto specialistico*” all’ex responsabile del servizio finanziario (collocato a riposo per raggiunti limiti di età), aveva risposto in maniera negativa.

I Giudici sardi, infatti, avevano correttamente illustrato che, a prescindere dal *nomen juris* dell’incarico conferito e dell’attività formalmente assegnata al soggetto, ciò che rileva ai fini dell’applicabilità del divieto – anche in un’ottica di prevenzione rispetto l’adozione di pratiche elusive da parte delle pubbliche amministrazioni – è l’effettiva consistenza della prestazione concretamente richiesta al collaboratore.

Pertanto, nel caso sottoposto, poiché l’opera che si intendeva prestare consisteva – di fatto – in attività di “*consulenza*”<sup>9</sup>, a prescindere dalla sua qualificazione nominale, la stessa non poteva ritenersi affidabile in maniera retribuita al soggetto già pensionato.

<sup>5</sup> Il cui art. 23, comma 5, prevede che “*Le amministrazioni di cui di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell’interessato, nei limiti del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente, ivi incluso quello di cui all’articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature e degli avvocati e procuratori dello Stato, di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi. Il personale, individuato dalle amministrazioni esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età*”.

<sup>6</sup> Istituto abrogato nel 2014 da parte del d.l. 90/2014 e solo temporaneamente re-introdotta nell’ambito della normativa PNRR (si veda l’art. 11, comma 1, del d.l. 105/2023 a mente del quale “*Le amministrazioni [...] possono trattenere in servizio, fino al 31 dicembre 2026, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, i dirigenti generali, anche apicali, dei dipartimenti o delle strutture corrispondenti secondo i rispettivi ordinamenti, con esclusione di quelli già collocati in quiescenza, che siano attori di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza*”).

<sup>7</sup> La norma dispone: “*È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni [...] di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati [...]. Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione*”.

<sup>8</sup> In particolare, la n. 139/2022 della Sezione controllo per la Sardegna.

<sup>9</sup> “*Il concetto di consulenza implica essenzialmente un supporto professionale svolto a favore di altro soggetto, che necessita di competenza qualificata per essere adjuvato o “formato” in determinate materie specialistiche. Né può dubitarsi che la relativa attività sarebbe corrispondente a quella già in precedenza svolta dall’interessato presso lo stesso comune: ed infatti, per ammissione dell’ente locale, la stessa consisterebbe in un “supporto nelle aree di competenza amministrativa e finanziaria” per le quali il funzionario in questione ha*

### 3. Le aperture successive: principio di tassatività.

Se, dunque, l'interpretazione dei Giudici sardi era da ritenersi quanto mai condivisibile ed in linea con il dettato normativo, peraltro a conferma di principi già ampiamente espressi anche in passato dal Dipartimento della Funzione Pubblica<sup>10</sup> e da altre sezioni regionali, le esigenze contingenti<sup>11</sup> hanno spinto gli enti a richiedere ulteriori chiarimenti in materia, evidentemente confortati dalle sempre crescenti deroghe al divieto inserite – anche recentemente – nell'ordinamento dal Legislatore<sup>12</sup>.

Ed è in questo frangente, infatti, che si collocano una serie di interventi interpretativi "possibilisti" rispetto all'affidamento di alcune attività retribuite a soggetti collocati in quiescenza<sup>13</sup>; aperture, tuttavia, che non convincono del tutto, in quanto – come vedremo – anche di difficile coordinamento con le disposizioni contenute nell'ordinamento.

D'altro canto, elemento comune alla base degli arresti più recenti forniti dai Giudici contabili è il medesimo principio di fondo che regola il divieto e, cioè, la tassatività delle fattispecie vietate.

Secondo la Giurisprudenza, infatti, la disciplina di cui all'art. 5, comma 9, citato pone puntuali norme di divieto, per le quali vale il criterio di stretta interpretazione, per cui è esclusa l'interpretazione estensiva o analogica. Gli incarichi vietati, dunque, sono quelli – e solo quelli - espressamente contemplati dalla norma:

- incarichi di studio e di consulenza;
- incarichi dirigenziali o direttivi;
- cariche di governo nelle amministrazioni e negli enti e società controllati.

Un'interpretazione estensiva dei divieti in esame determinerebbe un'irragionevole compressione dei diritti dei soggetti in quiescenza, in violazione dei principi enunciati dalla giurisprudenza costituzionale.

Pertanto, la tassatività delle fattispecie vietate farebbe sì che le attività consentite per gli incarichi si ricaverrebbero *a contrario*, dovendosi le situazioni diverse da quelle elencate non essere ricomprese.

In ogni caso, proseguendo nell'analisi, parte della Giurisprudenza ha ritenuto che se il divieto riguarderebbe solo l'attività di "studio e consulenza", potrebbe allora ritenersi consentita, ad esempio, quella di "supporto" o "assistenza", nei limiti in cui si diversifichi dalle altre due (ossia attività caratterizzata, in negativo, dalla mancanza di competenze specialistiche e non rientrante nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale, di cui agli artt. 2229 e ss. del codice civile).

Allo stesso modo, inoltre, è stato ritenuto che l'attività di "formazione operativa", il "primo affiancamento" o "l'accompagnamento" del personale neoassunto, privo di pregressa specifica esperienza lavorativa, sarebbero estranei al divieto in questione, nel quale non rientrerebbero i restanti incarichi di collaborazione di cui all'art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001, diversi dallo "studio e consulenza".

### 4. Il problema del coordinamento normativo

A ben vedere, però, già su questo aspetto si pongono i primi problemi, in particolare di raccordo tra le disposizioni.

---

*assicurato il proprio apporto fino al momento del suo collocamento in quiescenza, lasciando così un vuoto in organico non altrimenti colmabile" (cfr. deliberazione n. 139/2022 cit.).*

<sup>10</sup> Cfr. circolari DFP nn. 6/2014 e 4/2015.

<sup>11</sup> In particolare, le numerose uscite dai ruoli negli anni recenti di personale formato ed esperto, unite alla contestuale e perdurante difficoltà nel reclutare nuove risorse umane da assegnare alle attività istituzionali.

<sup>12</sup> Si veda la deroga per gli incarichi relativi al c.d. "PNRR" (art. 10 del d.l. 36/2022) o per i componenti apicali degli uffici di *staff* (art. 11, comma 3, d.l. 105/2023 e art. 90 TUEL).

<sup>13</sup> Cfr. Corte dei Conti - sez. reg. Lazio, n. 88/2023 e n. 80/2024; sez. reg. Liguria, n. 66/2023; sez. reg. Basilicata, n. 62/2023; sez. reg. Toscana, n. 22/2024.

Del resto, se da un lato non tutti gli incarichi sarebbero attratti dal divieto di cui all'art. 5, comma 9, poiché diversi rispetto le fattispecie tipizzate, dall'altro va ricordato che per i relativi conferimenti devono essere sempre rispettate tutte le regole previste dall'art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

Quest'ultimo profilo, infatti, si colloca su un piano distinto e superiore rispetto al divieto di conferimento di incarichi ai pensionati, riguardando invece il conferimento di incarichi di collaborazione generalmente intesi.

È bene rammentare che, in via generale, gli incarichi di collaborazione sono vietati e fonte di danno erariale, a norma dell'art. 7, comma 5-*bis*, del TUPI, con la sola eccezione, appunto, di quelli aventi le peculiarità dell'art. 7, comma 6, anzidetto.

Tali caratteristiche, richiamate in numerose pronunce della Corte dei Conti, anche in sede giurisdizionale, impongono il rispetto di requisiti insormontabili, tra i quali:

- la natura temporanea e altamente qualificata dell'attività;
- la scelta di esperti di particolare e comprovata specializzazione, anche universitaria, o di professionisti iscritti in ordini o albi;
- l'assenza di svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati come lavoratori subordinati.

Se, dunque, come sostengono i recenti approdi dei Giudici contabili il conferimento di incarichi retribuiti, per attività non specialistica e non qualificata, a soggetti collocati in quiescenza sarebbero potenzialmente affidabili, resta il problema di capire attraverso quale istituto normativo si potrebbe procedere in tale senso, tenendo conto dei rigidi paletti recati dallo strumento tipizzato dall'ordinamento, vale a dire proprio gli incarichi ex art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

## 5. Gli ultimi approdi.

Peraltro, ferme comunque le questioni di raccordo normativo poc'anzi evidenziate, occorre altresì sottolineare che i principi regolanti la materia (di effettività della prestazione e tassatività delle fattispecie vietate) non possono valere solo a senso unico e devono, in ogni caso, coordinarsi tra loro per orientare le scelte degli enti conferenti, al fine di evitare condotte elusive.

Per cui, se è pur vero che le fattispecie vietate sono solo quelle tassativamente indicate dalla disposizione, non è prudente pensare di poter aggirare il divieto semplicemente attingendo dal libro dei sinonimi, sulla base di una denominazione "formale" dell'attività da affidare solo nominalmente diversa da quelle tipizzate (ma, di fatto, coincidente o per buona parte sovrapponibile).

Ed è proprio in quest'ottica, del resto, che va letto l'ulteriore recente intervento dei Giudici contabili<sup>14</sup>, in merito a come debba essere qualificata l'attività di supporto, affiancamento e assistenza a personale neoassunto (ovvero, se consulenza o collaborazione), anche al fine di stabilire se rientri o meno tra gli incarichi vietati.

Ebbene, la sezione ha avuto modo di ribadire che quanto al tipo di attività vietate dall'art. 5, comma 9, fermo il principio di tassatività che regola le fattispecie, per la loro esatta qualificazione occorre valutare con attenzione l'oggetto dell'incarico, anche per evitare interpretazioni elusive delle norme.

Solo se l'attività da svolgere è limitata ad una formazione di orientamento ed al primo affiancamento, circoscritta nel tempo (poche settimane), la stessa può essere qualificata di mera assistenza e, quindi, non ricompresa nei limiti e divieti della normativa suindicata.

Ove, invece, essa consista in un supporto qualificato per adiuvarlo o formare il neoassunto nello svolgimento di determinate materie (ad es. edilizia, appalti, discipline finanziarie) l'attività va qualificata come consulenza che rientra tra gli incarichi di collaborazione ad esperti ai sensi dell'art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

<sup>14</sup> Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia - deliberazione n. 172/2024/PAR del 15 luglio 2024.

In aggiunta, la sezione sottolinea che l'attività di formazione del neoassunto, di norma, non si esaurisce in una "mera assistenza" ma, in presenza di attività complesse, richiede un sostegno conoscitivo da parte di un esperto, maturato nella pregressa esperienza e conoscenza.

Ed è per tale ragione che la formazione del personale viene affidata ad esperti mediante contratti di consulenza ovvero di collaborazione a titolo oneroso; prestazioni vietate ai dipendenti in quiescenza (e anche ai dipendenti cessati dal servizio ma non ancora in quiescenza nei termini stabiliti dall'art. 24 della legge 724/1994<sup>15</sup>).

Si tratta, in buona sostanza, di attività che richiedono competenze specialistiche e che non possono essere ricomprese nella nozione di "assistenza", al solo fine di eludere le chiare e precettive limitazioni delle norme sopra richiamate.

## 6. Cosa cambia con la legge di bilancio?

Di fatto, nulla.

Infatti se è pur vero, come anticipato nella premessa, che la legge di bilancio reintroduce nell'ordinamento il trattenimento in servizio, dando la possibilità agli enti di continuare ad avvalersi di personale che, invece, dovrebbe accedere ad un trattamento pensionistico, in tema di incarichi esterni a soggetti già in quiescenza restano ferme le disposizioni indicate e le coordinate interpretative sinora espresse, non incise dal recente intervento normativo.

Peraltro, la norma più che andare incontro agli enti ed essere finalizzata a favorire un passaggio di consegne *soft* tra professionalità vecchie e nuove, in realtà è dettata dalla necessità di mantenere in ordine i conti pubblici, trattenendo in servizio (comunque su base volontaria e per % limitate) soggetti che dovrebbero invece andare a gravare sul sistema previdenziale.

Ma, d'altronde, anche alla luce delle numerose ed incessanti richieste degli enti alle sezioni regionali della Corte dei Conti, come si può biasimare un tale intervento normativo? Viene quasi da pensare che, in un certo qual modo, l'abbiamo voluto noi.

Certo, forse se al posto di chiederci costantemente come fare a trattenere il più possibile il personale in uscita, ci fossimo concentrati sul programmare bene le sostituzioni – e si poteva fare, sfruttando i maggiori spazi assunzionali concessi agli enti negli ultimi anni o gli ulteriori strumenti di gestione previsti dall'ordinamento – ora non ci troveremmo in questa situazione.

Del resto, se l'obiettivo dell'intervento fosse veramente garantire un efficace passaggio di consegne in favore dei neoassunti, alla luce del ritorno nell'ordinamento di un altro grande classico che pensavamo defunto (il temutissimo *turn-over*<sup>16</sup>), occorrerà capire i colleghi più esperti che restano in servizio – e che, quindi, non cessano e non creano spazi assunzionali – in favore di chi la svolgeranno questa attività di "tutoraggio e affiancamento".

Di certo, il fatto che la norma preveda il trattenimento in servizio anche per coprire "esigenze funzionali non diversamente assolvibili", è una pura coincidenza... o forse no!?

---

<sup>15</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1994-12-23:724:vig=>

<sup>16</sup> Per quanto concerne gli enti locali, occorre fare riferimento alla disposizione contenuta nel comma 9 dell'art. 110, la quale prevede che "fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per l'anno 2025 le regioni a statuto ordinario, gli enti locali con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura non possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Le economie derivanti dall'attuazione del presente comma restano annualmente acquisite ai bilanci degli enti".

## PREVIDENZA E FISCO

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

# L'AMPLIAMENTO AL TAGLIO DEL CUNEO FISCALE NEL 2025

di Pierluigi Tessaro

Il prossimo anno si aggiungeranno altri 1,3 milioni di beneficiari del taglio del cuneo fiscale (che nel 2024 ha interessato oltre 13 milioni di lavoratori) perché verrà esteso ai possessori di reddito fino a 40.000 euro, anziché 35.000 euro come invece è previsto attualmente.

La misura non sarà più sperimentale ma strutturale.

Come noto, l'esonero contributivo viene corrisposto ai lavoratori nella seguente misura:

- 7% in caso di reddito fino a 25.000 euro;
- 6% oltre 25.000 e fino a 35.000 euro.

Nel corso degli anni il Governo ha esteso il beneficio, tanto che nel 2024 lo ha attribuito anche alle lavoratrici madri di 2 o 3 figli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 1, commi 180-181-182, della legge 213/2023, la legge di bilancio 2024).

Con lo sgravio del 6%, l'importo netto che i dipendenti percepiscono mediamente in busta paga si aggira su circa 100 euro mensili.

Il superamento dell'importo lordo di 35.000 euro genera, però, un problema di perdita completa del beneficio, tant'è che al raggiungimento di tale valore si determina un rilevante danno economico per il lavoratore.

Per cui, confrontando due dipendenti, uno con un imponibile superiore a 35.000 euro e l'altro inferiore a 35.000 euro, il primo perde completamente lo sgravio mentre il secondo, beneficiando in maniera completa dell'esonero, percepisce un importo netto in busta paga più elevato.

Per ovviare a tale anomalia, il Governo ha previsto per il 2025 degli accorgimenti stabilendo l'attribuzione del beneficio con le seguenti modalità:

- fino a 20.000 euro il taglio al cuneo contributivo verrà sostituito da un'indennità esente da imposte, con l'applicazione di una percentuale decrescente all'aumentare del reddito;
- oltre 20.000 e fino a 32.000 euro si applicherà una detrazione d'imposta fissa di € 1.000;
- oltre 32.000 e fino a 40.000 euro si applicherà un sistema di *décalage* con azzeramento del beneficio al raggiungimento dell'importo di 40.000 euro.

L'obiettivo è quello di ridurre l'impatto negativo della completa perdita del beneficio per i lavoratori con imponibili previdenziali oltre 35.000 euro, come avviene, invece, attualmente creando notevoli distorsioni rispetto alle indicazioni dei CCNL.

Un'altra misura su cui il Governo vuole intervenire per il 2025 è la riduzione del secondo scaglione IRPEF, che scenderebbe dall'attuale aliquota del 35% al 33%, con il contemporaneo aumento dell'importo da 50.000 a 60.000 euro.

L'attuazione di quest'ultima misura dipenderà, però, dai risultati del concordato preventivo con scadenza il 31 ottobre 2024.

## 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.

# RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, RISULTATO E *INTERIM*

A cura di Marta Bassi

## DOMANDA

*Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2019-2021 sulla retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di EQ viene definito al comma 2 l'importo della retribuzione di posizione fino a 18.000,00 al quale andrà aggiunta la retribuzione di risultato.*

*Ci chiedevamo: per l'ulteriore incarico ad interim, allo stesso dipendente, (che potrebbe variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim) l'importo complessivamente spettante al dipendente può quindi superare 18.000,00+15%?*

*Ad esempio, il nostro dipendente percepisce l'indennità di posizione pari a 18.000 + 2.700 (risultato) + 3.500 (interim= pesatura 14.000\*25/100) = totale definitivo € 24.200?*

## RISPOSTA

Il CCNL 16 novembre 2022, comparto funzioni locali, ha determinato un *restyling* dell'istituto delle posizioni organizzative, a partire proprio dalla denominazione, ridefinita in elevate qualificazioni.

Nella sostanza, tuttavia, il contenuto degli artt. 16 e ss. del vigente contratto poco si discosta dalle disposizioni di cui agli artt. 15 e ss. del CCNL 21 maggio 2018.

L'attuale art. 17, CCNL 16 novembre 2022, nel disciplinare la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione, fissa i seguenti aspetti:

- l'importo è variabile da 5.000,00 a 18.000,00 euro annui per 13 mensilità (salvo l'eccezione relativa all'area degli istruttori);
- la quota destinata al risultato non deve essere inferiore al 15% delle risorse **COMPLESSIVAMENTE** finalizzate alla erogazione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Questo significa che **il monte da destinarsi alla quota di risultato non deve calcolarsi sulla singola quota di posizione ma sul TOTALE delle risorse**. Se pertanto venisse stanziata a tale fine una somma complessiva, per tutti gli incarichi di EQ, di 100.000,00 euro, la quota a titolo di risultato non potrà essere inferiore a 15.000,00 euro, la cui distribuzione esula, in percentuale, dalle singole retribuzioni di posizione attribuite;
- I c.d. incarichi *ad interim* (sostituzione di EQ da parte di un dipendente a sua volta già titolare di EQ), sono finanziati nell'ambito della retribuzione di **RISULTATO** per un ulteriore importo che varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

La disposizione non prevede pertanto un incremento della retribuzione di posizione (che rimane nei limiti contrattuali da 5.000,00 a 18.000,00 euro), bensì un incremento della retribuzione di risultato, quantificata nella misura *ut supra* e, pertanto, soggetta altresì alla valutazione, quale provvedimento finale del ciclo della *performance*;

Le risorse relative agli incarichi di EQ non transitano dal fondo risorse decentrate, ma permangono a carico del bilancio. Resta inteso che le stesse sono soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

## NEWS E COMMENTI

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

Alcune news sono disponibili ogni giorno sul sito [www.publika.it](http://www.publika.it)

## NEWS E COMMENTI

*a cura di Monica Catellani*

### ACCESSO

**Valutazione del curriculum professionale e di altri titoli nei pubblici concorsi – la discrezionalità della commissione giudicatrice**  
Il TAR Calabria-Catanzaro, sezione II, nella sentenza 15 ottobre 2024, n. 1467, ha ricordato che la valutazione di alcuni titoli e dei curriculum professionali da parte della commissione giudicatrice di concorso rappresenta espressione di discrezionalità tecnica.

Pertanto, nel formulare il giudizio tecnico su questi, l'amministrazione è chiamata ad applicare regole elastiche, contrassegnate da un fisiologico margine di opinabilità.

Nell'attribuire i punteggi relativi ad esperienze lavorative, curriculum, pubblicazioni, attività d'insegnamento ecc., l'amministrazione non applica scienze esatte che conducono ad un risultato certo ed univoco, ma formula un giudizio tecnico connotato da un fisiologico margine di opinabilità, per sconfessare il quale non è sufficiente evidenziare la mera non condivisibilità del giudizio, dovendosi piuttosto dimostrare la sua palese inattendibilità (cfr., per tutte, TAR Campania – Napoli, sezione V, 4 febbraio 2022, n. 803).

### Procedure di stabilizzazione – non è richiesto che il rapporto di lavoro perduri al momento dell'espletamento del concorso

Il TAR Lazio-Roma, sezione V, nella sentenza 23 ottobre 2024, n. 18337 ha ribadito che il requisito richiesto per partecipare alle procedure riservate di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017, è che il lavoratore risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge 124/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso senza che sia, di contro, prescritto che la ridetta titolarità perduri al momento dell'espletamento della procedura concorsuale. Del resto la finalità perseguita dal legislatore attraverso la previsione della riserva di posti di cui al comma 2 è comunque affine, *mutatis mutandis*, a quella sottesa alla previsione di cui al comma 1 del medesimo articolo, essendo quella di superare il precariato e di valorizzare le professionalità acquisite dal personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato.

### Valutazione della prova di concorso – indirizzi giurisprudenziali

Nell'ambito della discrezionalità tecnica riconosciuta alla commissione giudicatrice nella valutazione della prova di concorso rientra anche la possibilità, in caso di una pluralità di domande (ad esempio: tre), di ritenere insufficiente l'elaborato anche quando vi siano risposte corrette ed altre errate (ad esempio: due risposte corrette su tre), nel caso in cui la commissione abbia stabilito, per l'attribuzione, un punteggio complessivo.

L'eventuale erroneità delle valutazioni positive fatte dalla commissione esaminatrice in relazione alla prova scritta di alcuni candidati non costituisce ragione sufficiente perché il ricorrente possa pretendere di superare la prova concorsuale pur a fronte di un elaborato giudicato insufficiente dal collegio.

Vale a dire che, quando il candidato ricorrente è stato legittimamente escluso dal concorso in applicazione dei criteri previsti dalla legge di gara, avendo conseguito una valutazione insufficiente nella prima prova concorsuale, di per sé impeditiva dell'accesso alle prove ulteriori, non ha rilievo il fatto che, poi, anche altri candidati dovessero essere esclusi per aver svolto una prova scritta parimenti insufficiente; si tratta di una circostanza, oltre che opinabile, non rispondente ad alcun interesse sostanziale del ricorrente in relazione al bene della vita dedotto in giudizio (costituito dal superamento dell'esame e dall'aggiudicazione del posto messo a concorso), potendo al più giustificare l'apertura da parte dell'amministrazione di un procedimento in autotutela finalizzato all'esclusione di quegli altri candidati ed alla riformulazione della graduatoria, dalla quale, peraltro, il ricorrente continuerebbe ad essere legittimamente escluso.

Questi concetti sono stati espressi dal TAR Lombardia-Brescia, sezione II, nella sentenza 25 ottobre 2024, n. 838.

### **Limite di età per partecipare ai concorsi per agenti di Polizia locale – legittimo solo in presenza di oggettive necessità dell'amministrazione**

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza 22 ottobre 2024, n. 27294, non ha accolto i motivi di gravame proposti dal Comune di Milano avverso la sentenza della Corte d'Appello che aveva dichiarato l'illegittimità della previsione, in un bando di concorso (dell'anno 2018) per l'accesso alla posizione di agente di Polizia locale, di un primo limite generale di età (30 anni) e di un superiore limite riferito a categorie ristrette di soggetti (fino a 35 anni, per i coniugati, in presenza di figli, per prestato servizio militare volontario, di leva e di leva prolungata), in assenza di ragioni legate all'attività richiesta o ad esplicite necessità oggettive dell'amministrazione.

Secondo la giurisprudenza UE, relativa al carattere discriminatorio di limiti di età previsti per l'assunzione presso i corpi di polizia ed in particolare il principio secondo cui la differenza di trattamento basata sull'età deve essere giustificata sulla base di comprovati elementi scientifici ed organizzativi, il giudice di appello aveva escluso che dalle generiche e tautologiche prospettazioni del comune sulla revisione di turni serali e notturni potesse desumersi che il limite dei 30 anni (o dei 35 in presenza dei precitati requisiti) fosse funzionale all'obiettivo di garantire il carattere operativo ed il buon funzionamento del Corpo di Polizia locale ed ha affermato che le rigorose ed eliminatorie prove fisiche, previste una volta superata la selezione consentivano, di verificare la speciale condizione fisica richiesta per lo svolgimento della professione di agenti di Polizia locale, con una modalità meno restrittiva rispetto alla fissazione di un'età massima.

La Suprema Corte ha, inoltre, aggiunto che, a prescindere dalla qualificazione dell'estensione a 35 anni come limite o come deroga, la sentenza impugnata ha ritenuto discriminatoria tale estensione, in quanto prescinde del tutto dalla necessità che il neo assunto abbia una particolare condizione fisica e possa, pertanto, essere impiegato per un congruo numero di anni di lavoro e la censura comunale, sul punto, si limita a dedurre la corrispondenza del bando al d.p.r. 487/1994 (art. 2), senza confutare la ritenuta sussistenza di una discriminazione in base alle norme dell'Unione Europea e alla giurisprudenza comunitaria.

L'attuale comma 4 dell'art. 2 del d.p.r. 487/1994 dispone che: *“La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione”.*

### Assunzioni mediante chiamata dalle liste di collocamento – sempre prevista la valutazione dell'idoneità

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 22 ottobre 2024, n. 27303, ha osservato che nelle chiamate dalle liste di collocamento, sia numeriche che nominative (artt. 27 e 32 del d.p.r. 487/1994), l'amministrazione, legittimamente, effettua la selezione valutando l'idoneità dei candidati; essa non deve avere carattere comparativo.

Quindi, è corretto, sottoporre i soggetti avviati ai sensi dell'art. 32 (collocamento obbligatorio) per posti di Coadiutore amministrativo a colloqui singoli, tesi a verificare il possesso di conoscenze di base inerenti all'attività di pertinenza della dell'ente datore di lavoro e la figura professionale da rivestire.

### Prova orale di concorso – criteri di valutazione

Il TAR Marche, sezione II, nella sentenza 30 ottobre 2024, n. 819, ha ricordato che, per costante giurisprudenza, la prova orale di un concorso non richiede la predeterminazione di criteri speciali che non siano quelli, consueti, della pertinenza, della correttezza linguistica, della padronanza dell'argomento e della capacità di sintesi.

Pertanto, possono ritenersi idonei i criteri di massima, sia pure sintetici, comunque sufficientemente indicativi delle modalità di graduazione del voto numerico anche tenuto conto che, trattandosi di prova orale, il discrimine tra i criteri di valutazione è senz'altro meno netto di quello predicabile per la valutazione di uno scritto (cfr. TAR Lazio-Roma, 5 novembre 2020 n. 11435).

### Controversie inerenti alle procedure di avviamento dalle liste di collocamento – giurisdizione del giudice ordinario

Il Tribunale regionale di Giustizia amministrativa di Trento, sezione unica, nella sentenza 30 ottobre 2024, n. 159, ha confermato che in caso di avviamento alla selezione degli iscritti alle liste di collocamento e a quelle di mobilità, ai sensi dell'art. 16 della legge 56/1987, la relativa controversia deve ritenersi devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario, in quanto non si è di fronte ad una procedura concorsuale, bensì ad una semplice chiamata su base numerica, secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste medesime, con la conseguenza che coloro che sono utilmente collocati nella graduatoria vantano un vero e proprio diritto soggettivo all'avviamento a selezione e, quindi, all'assunzione (*ex plurimis* cfr. TAR Sicilia-Palermo, sezione I, 18 febbraio 2021, n. 622; TAR Lazio-Roma, sezione I, 15 febbraio 2021, n. 1849; TAR Calabria-Catanzaro, sezione II, 14 settembre 2020, n. 1459; Consiglio di Stato, sezione V, 10 ottobre 2019, n. 6906; Corte di Cassazione civile, Sezioni Unite, 9 giugno 2017, n. 14432).

## AMMINISTRATORI E ORGANI

### Rimborso delle spese legali agli amministratori locali – l'importo rimborsabile

La Provincia di Catanzaro ha interpellato la competente sezione regionale della Corte di Conti per sapere se è applicabile il limite economico pari ad 10.500,00 euro (art. 1, comma 1015, legge 178/2020) al caso del rimborso delle spese legali sopportate da un amministratore nel caso di un procedimento penale avviato a suo carico ove egli venga assolto dall'accusa con formula ampia.

I magistrati contabili calabresi hanno reso il loro parere con la deliberazione n. 88/2024/PAR del 17 settembre 2024 osservando che il rimborso delle spese legali agli amministratori locali trova il proprio fondamento nell'art. 86 del TUEL e, pertanto, quando ricorrano tutte le condizioni per il riconoscimento del rimborso, l'erogazione è consentita a patto che *“le nuove spese per interventi riconosciuti meritevoli dal legislatore sono possibili se e nei limiti in cui le risorse finanziarie ordinarie lo consentono e cioè se non viene alterato l'equilibrio finanziario pluriennale di parte corrente dell'ente”*.

La Corte di Cassazione (sezione III, ordinanza, 20 giugno 2024, n. 17078), infatti, non solo ha sancito, in riferimento alla disciplina relativa al rimborso previsto per i dipendenti delle amministrazioni, che *“le norme di legge che riconoscono tale diritto*

*al rimborso debbono ritenersi speciali ed appaiono ragionevolmente giustificate dalla esigenza di disciplinare in modo diverso situazioni giuridicamente differenti ...”, ma anche che l’amministratore “... è legato all’ente-comune, del quale non sia dipendente, da un rapporto assimilato a quello del funzionario onorario ..”, e, conseguentemente può ottenere il rimborso. in applicazione analogica dell’art. 1720, secondo comma, codice civile, delle sole spese sostenute a causa del proprio incarico e non semplicemente in occasione del medesimo.*

## ASSENZE

### **Abuso di fruizione dei permessi ex legge 104/1992 – non si configura se l’assistenza al disabile è prestata in orario non coincidente con il turno di servizio**

Il dipendente che fruisce dei permessi per assistere un familiare disabile, di cui all’art. 33, comma 3, della legge 104/1992, non necessariamente deve prestare assistenza in orario coincidente con il turno di servizio assegnato.

La giurisprudenza ha chiarito che l’elemento di essenzialità è l’esistenza di un diretto nesso causale tra la fruizione del permesso e l’assistenza alla persona disabile; nesso che non deve intendersi in modo così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione al permesso, delle proprie esigenze personali e familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara ed inequivoca finalizzazione del tempo liberato dall’obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile, senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all’assistenza in relazione all’orario di lavoro.

L’abuso si configura solo quando il lavoratore utilizzi i permessi per fini diversi dall’assistenza, da intendersi in senso ampio, in favore del familiare, atteso che l’interesse primario cui è preposta la legge 104/1992 è quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell’assistenza al disabile che si realizzano in ambito familiare, attraverso una serie di benefici in favore delle persone che se ne prendono cura.

Al datore di lavoro, quindi, non spetta controllare le modalità di esercizio dell’assistenza, ma solo, sussistendone i presupposti, reagire ad eventuali abusi, in quanto incidenti sull’organizzazione lavorativa e sul dovere di buona fede e correttezza.

Il datore di lavoro neppure può sindacare la scelta delle giornate in cui il dipendente intende assentarsi dal servizio.

I permessi in questione sono prefissati in forma giornaliera su base mensile e non su base oraria o cronometrica.

L’assistenza alla persona disabile non deve essere riduttivamente intesa come mera cura alla persona disabile presso la sua In conclusione, non integra abuso la prestazione di assistenza in orari non integralmente coincidenti con il turno di lavoro in quanto, appunto, trattasi di permessi giornalieri su base mensile e non su base oraria.

In questo senso si è pronunciata la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l’ordinanza 11 ottobre 2024, n. 26614.

## LAVORO FLESSIBILE

### **Illegittimo ricorso al lavoro a termine e successiva stabilizzazione – il danno è escluso solo se la stabilizzazione è conseguenza diretta del precedente abuso**

Secondo consolidato orientamento giurisprudenziale (cfr. Corte di Cassazione nn. 13686/2024, 35145/2023, 14815/2021, 15353/2020, 3472/2020; Corte di giustizia europea decisione 22 febbraio 2024, cause riunite C-59/22, C-110/22 e C-159/22), nel caso di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva stabilizzazione del lavoratore, in tanto risulta idonea ad elidere le conseguenze dannose della precedente condotta illegittima, in quanto:

- avvenga nei ruoli dell'ente che aveva precedentemente illegittimamente concluso con il lavoratore una pluralità di contratti a termine;
- si ponga in rapporto di diretta derivazione causale con l'abuso stesso e cioè sia l'esito di misure specificamente mirate a superare il precariato, che offrano già *ex ante* una ragionevole certezza di stabilizzazione, sia pure attraverso blande procedure selettive.

Pertanto, non produce l'effetto di cui sopra il superamento di un pubblico concorso, cui consegua l'assunzione a tempo determinato.

Questi principi sono stati ribaditi dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 23 ottobre 2024, n. 27500.

## ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Progressioni verticali "in deroga" – la discrezionalità dell'amministrazione nel fissare i pesi/punteggi agli elementi di valutazione e la possibilità di effettuare un colloquio tecnico-pratico (anziché motivazionale)

Nelle procedure per progressioni verticali "in deroga" (art. 52, comma 1-*bis*, d.lgs. 165/2001 e art. 13, comma 6, CCNL 16 novembre 2022) – fattibili sino al 31 dicembre 2025 (prescindendo dal titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno) e previa adozione di apposito regolamento – l'amministrazione ha discrezionalità nello stabilire, nel regolamento/bando, il peso/punteggio da assegnare ai vari elementi (esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; titolo di studio; competenze professionali, certificate o acquisite sulla base di percorsi formativi o contesti lavorativi).

Quindi, il candidato non può lamentarsi della prevalenza di punteggio previsto per il titolo di studio rispetto a quello per l'anzianità di servizio e non viene nemmeno, così, frustrata la finalità dell'istituto di valorizzazione delle risorse interne.

La normativa vigente ed il disposto contrattuale non tolgono alle amministrazioni la facoltà di valutare, nel contesto complessivo dei criteri, il titolo di studio, né essi predefiniscono una soglia minima di valorizzazione dell'anzianità di servizio, limitandosi a prevedere la sola soglia di sbarramento minima dei cinque anni di anzianità.

Infatti, nel novero dei titoli di "professionalità", di cui al quinto periodo del citato comma 1-*bis* dell'art.52 (nonché dell'art.13, comma 7, del CCNL, che menziona espressamente anche il titolo di studio fra i criteri di valutazione) può farsi senza dubbio rientrare anche il titolo di studio, incidendo quest'ultimo sul bagaglio culturale del lavoratore e sulle sue competenze, oltre che sull'attitudine allo studio, alla comprensione della realtà esterna e, più in generale, al *problem solving*; aspetti rilevanti ai fini dell'esercizio delle mansioni lavorative.

Anche la scelta della pubblica amministrazione di non effettuare ulteriori graduazioni in rapporto alla tipologia di laurea (più o meno attinente al contesto lavorativo) non appare affetta da manifesta irragionevolezza, a fronte di settori multidisciplinari, dell'eterogeneità del personale e delle rispettive provenienze ed esperienze pregresse e della natura stessa del procedimento (progressione interna), funzionale a valorizzare esperienza e professionalità di soggetti già dipendenti dell'amministrazione.

L'ente, inoltre, non ha alcun onere motivazionale in ordine alle decisioni assunte sui criteri di valutazione e loro pesi in forza della generale previsione recata dall'art. 3, comma 2, della legge 241/1990 per gli atti amministrativi generali (quali il bando di concorso e atti assimilabili), secondo cui non vige l'obbligo di puntuale motivazione, applicabile (invece) agli atti provvedimenti che incidono in modo diretto nella sfera giuridica di destinatari determinati.

Nella valutazione del colloquio non è irragionevole prevedere che, ad un identico giudizio complessivo (ad esempio: ottimo), corrisponda una pluralità di punteggi numerici differenziati; la previsione di punteggi numerici contenuti nel medesimo *range* di giudizio consente, infatti, di differenziare meglio la *performance* dei candidati, che pure, in senso generale, si collocano nel medesimo giudizio complessivo.

Del pari, non è nemmeno accoglibile la contestazione sulla scelta dell'amministrazione di svolgere il colloquio in modalità tecnico-pratica anziché meramente motivazionale.

In questo caso, la scelta compiuta dall'amministrazione non appare irragionevole, ove si consideri, fra l'altro, che il colloquio tecnico-pratico (rispetto a quello motivazionale) è più aderente alla necessità di valorizzare i requisiti di "esperienza" maturati (come previsto dall'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 e dall'art. 13, commi 6 e 7, CCNL 16 novembre 2022), in relazione al profilo professionale interessato, consentendo un apprezzamento, caso per caso ed in concreto, delle capacità del candidato. Quanto sopra è indicato nella sentenza del TAR Lazio-Roma, sezione II, 25 ottobre 2024, n. 18674, ad oggetto il contenzioso tra Roma Capitale ed un proprio dipendente, Istruttore della Polizia locale, in procedura per il passaggio all'area dei Funzionari della Polizia locale.

### **Progressione economica – illegittimo stabilire la spettanza a condizione che il dipendente sia in servizio alla data di approvazione della graduatoria**

Nelle procedure di progressione economica (orizzontale) l'amministrazione non può prevedere il requisito della permanenza in servizio del dipendente al momento dell'approvazione della graduatoria.

Lo ha evidenziato la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 23 ottobre 2024, n. 27448.

La Suprema Corte ha evidenziato che:

- dalla finalità incentivante non può derivare la necessità della permanenza in servizio dei dipendenti alla data di approvazione della graduatoria, dal momento che, così, verrebbe obliterata la finalità corrispettiva e premiale dell'istituto;
- del resto, la decorrenza retroattiva della progressione alla data del 1° gennaio di ciascun anno resterebbe del tutto ingiustificata se la progressione stessa avesse l'unico scopo di promuovere prestazioni di lavoro future rispetto alla conclusione della procedura;
- la retroattività dell'avanzamento economico non può che essere letta, perciò, in coerenza con gli obiettivi perseguiti; l'intento delle parti sottoscrittrici del CCNL è quello di neutralizzare le inevitabili sfasature temporali dovute ai tempi di conclusione del contratto integrativo e di successivo svolgimento delle procedure selettive, legando la progressione, anche temporalmente, ai miglioramenti già realizzati.

### **Progressioni verticali – nessun diritto allo scorrimento per gli idonei in graduatoria**

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 22 ottobre 2024, n. 27299, ha ribadito che nel pubblico impiego contrattualizzato, anche ai fini della selezione interna per l'accesso a posti superiori vacanti (analogamente a quanto accade per le procedure concorsuali preordinate all'assunzione di dipendenti) la scelta dell'amministrazione di utilizzare le graduatorie degli idonei "per scorrimento" non costituisce un diritto soggettivo degli stessi, ma postula sempre l'esercizio prioritario di una discrezionalità della pubblica amministrazione nel coprire il posto o la posizione disponibile, ove un obbligo in tal senso non sia contemplato dalla contrattazione collettiva o dal bando (cfr. Corte di Cassazione, nn. 3332/2018, 14732/2024 e 1674/2024, che richiama "i principi, consolidati nella giurisprudenza della Corte, ben riassunti nella motivazione di Cass. n. 19006 del 2010" e successive pronunce conformi ivi indicate).

## ORGANIZZAZIONE

### Collocazione organizzativa dell'ufficio legale – discrezionalità dell'amministrazione

Il TAR Campania-Napoli, sezione III, nella sentenza 30 ottobre 2024, n. 5805, ha ribadito che le decisioni inerenti alla collocazione organizzativa e funzionale dell'ufficio legale (come di qualunque altra articolazione dell'apparato comunale) rientrano fra le prerogative della Giunta comunale e che le relative determinazioni, in quanto connotate dalla spendita di alta discrezionalità, non possono essere censurate in giudizio, se non in caso di macroscopici profili di irragionevolezza o abnormità. Resta la condizione di assicurare adeguatamente le prerogative di indipendenza ed autonomia, che attengono essenzialmente alla "funzione" svolta dall'avvocatura comunale in quanto tale e, quindi, alle modalità di perseguimento delle scelte difensive.

## PREVIDENZA

### Gestione e variazione della posizione contributiva – implementazione dell'applicativo web

L'INPS ha predisposto il messaggio n. 3457 del 18 ottobre 2024, ad oggetto *"Processo per il governo dell'evoluzione dei servizi. Implementazione dell'applicativo Web per la gestione e la variazione della posizione contributiva dei soggetti giuridici con obbligo di contribuzione alle casse e ai fondi afferenti alla Gestione pubblica"*.

### Omesso o ritardato versamento dei contributi – variazione del tasso di interesse

L'INPS ha emanato la circolare n. 92 del 21 ottobre 2024, ad oggetto *"Variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali"*.

### Rateazione dei premi INAIL – modifica del tasso di interesse

L'INAIL ha emanato la circolare n. 32 del 22 ottobre 2024 (corredata di due allegati) ad oggetto *"Pagamento dei premi e accessori. Modifica del tasso di interesse di rateazione e della misura delle sanzioni civili"*.

I documenti sono reperibili a questo [link: https://www.inail.it/portale/it/atti-e-documenti/note-provedimenti-e-istruzioni-operative/normativa-circolari-inail/dettaglio.2024.10.circolare-inail-n-32-del-22-ottobre-2024.html](https://www.inail.it/portale/it/atti-e-documenti/note-provedimenti-e-istruzioni-operative/normativa-circolari-inail/dettaglio.2024.10.circolare-inail-n-32-del-22-ottobre-2024.html)

## PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

### Licenziamento disciplinare per falsa attestazione di presenza in servizio – indirizzi giurisprudenziali

La Corte di Cassazione sezione lavoro, nella sentenza 17 ottobre 2024, n. 26938 ha ribadito che:

- ai fini della decorrenza del termine perentorio previsto per la conclusione del procedimento disciplinare dall'acquisizione della notizia dell'infrazione (*ex art. 55-bis, comma 4, del d.lgs. 165/2001*), in conformità con il principio del giusto procedimento, come inteso dalla Corte costituzionale (sentenza n. 310/2010), assume rilievo esclusivamente il momento in cui tale acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una "notizia di infrazione" di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione; con la precisazione che ciò vale anche nell'ipotesi in cui il procedimento predetto abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti sui quali è in corso un procedimento penale, per cui sarebbe

- ammessa la sospensione del primo, e che, comunque, ai fini disciplinari, vanno valutati in modo autonomo e possono portare anche al licenziamento del dipendente;
- nel caso oggetto di contenzioso quanto sopra era da ricondurre al momento della ricezione della comunicazione da parte del datore di lavoro degli esiti delle investigazioni penali, svoltesi in forma riservata;
  - è pienamente ammissibile la contestazione *“per relationem”* ovvero mediante il richiamo agli atti del procedimento penale instaurato a carico del lavoratore, per fatti e comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari, ove le accuse formulate in sede penale siano a conoscenza dell’interessato, risultando rispettati, anche in tale ipotesi, i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio (cfr. Corte di Cassazione, n. 10662/2014 e n. 29240/2017);
  - la condotta di falsa attestazione di presenza in servizio (art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001), da un lato, non richiede un’attività materiale di alterazione o manomissione del sistema di rilevamento delle presenze in servizio, dall’altro deve essere oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, sicché anche l’allontanamento dall’ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale (cfr. Corte di Cassazione, n. 17367/2016 e n. 25750/2016); quindi, è falsa attestazione non solo l’alterazione/manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma anche il non registrare le uscite interrutive del servizio;
  - la suddetta norma cristallizza, dal punto di vista oggettivo, la gravità della sanzione prevedendo ipotesi specifiche di condotte del lavoratore, mentre consente la verifica, caso per caso, della sussistenza dell’elemento intenzionale o colposo, ossia la valutazione se ricorrono elementi che assurgono a scriminante della condotta (cfr. Corte di Cassazione n. 18326/2016);
  - pertanto, ferma la tipizzazione della sanzione disciplinare una volta che risulti provata la condotta, permane la necessità della verifica del giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione che si sostanzia nella valutazione della gravità dell’inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto ed a tutte le circostanze del caso;
  - la disposizione normativa è stata, dunque, interpretata (cfr. Corte di Cassazione n. 14199/2021) alla luce dello sfavore manifestato dalla giurisprudenza costituzionale rispetto agli automatismi espulsivi e, pertanto, si è valorizzato il richiamo testuale all’art. 2106, c.c. per limitare l’imperatività assoluta espressa dalla norma al rapporto fra legge e contratto collettivo e per affermare che l’esercizio del potere datoriale resta, comunque, sindacabile da parte del giudice quanto alla necessaria proporzionalità della sanzione espulsiva (Corte costituzionale n. 123/2020);
  - nella fattispecie oggetto di contenzioso non si era trattato di semplici pause caffè (come capitato ad altri colleghi dell’appellante che erano stati trattati con maggiore clemenza), ma di veri e propri allontanamenti per compiere delle commissioni extralavorative; esigenze che avrebbero potuto essere soddisfatte chiedendo semplici permessi nel rispetto delle regole ampiamente garantiste dell’impiegato pubblico (non si era trattato di svolgimento di servizi esterni, come autocertificato dal lavoratore, ma di uscite per recarsi presso familiari, a scuola dai figli o comunque svolgere altre attività extralavorative);
  - dal calcolo complessivo del debito orario, correttamente va escluso che dalle ore imputate dal lavoratore falsamente a servizio esterno e non effettuate, si possa detrarre la pausa pranzo, e ciò perché la pausa pranzo, ma lo stesso si può dire per il tempo di viaggio, rileva se inserita nell’orario di lavoro regolarmente effettuato.

## Dipendente in aspettativa per motivi di salute – non deve produrre alcun certificato medico e, pertanto, non incorre in alcuna sanzione disciplinare

Il dipendente al quale sia stata concessa la possibilità di assentarsi per ulteriori diciotto mesi (in casi particolarmente gravi) una volta superato il periodo di comporto (art. 48, commi 1 e 3, del CCNL 16 novembre 2022) non è tenuto a presentare ulteriori certificati di malattia, a giustificazione dell'assenza.

Infatti, mentre durante il periodo di comporto, nonostante l'assenza dal lavoro, continua a maturare l'anzianità di servizio e il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione, diversamente avviene nel caso dell'aspettativa dove, per espressa previsione contrattuale, si interrompe la maturazione dell'anzianità e non è retribuita.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro entra in una fase di "quiescenza" durante la quale l'unico diritto che resta in capo al lavoratore è quello alla conservazione del posto per un massimo di diciotto mesi.

I certificati medici, che giustificano il "caso particolarmente grave" sono prodotti e valutati dal datore di lavoro prima di concedere al dipendente il diritto ad assentarsi dal lavoro con conservazione del posto.

Pertanto, il dipendente che abbia ottenuto l'aspettativa per motivi di salute non incorre nella violazione dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b), del d.lgs. 165/2001 (*assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ...*), sanzionato con il licenziamento disciplinare.

Vale a dire che la valida giustificazione dell'assenza è costituita dalla concessione dell'aspettativa non retribuita.

Questo quanto statuito dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 23 ottobre 2024, n. 27446.

## RAPPORTO DI LAVORO

### Impiego pubblico conseguito a mezzo di titolo di studio falso – il danno erariale

Il pubblico impiego conseguito a mezzo di titolo di studio falso (non conseguito) è fonte di danno erariale in misura pari alle retribuzioni lorde percepite dal soggetto per il periodo di lavoro svolto, dal momento che la causa del contratto di lavoro risulta illecita ed in contrasto con norme imperative fondamentali e generali e con principi basilari pubblicistici dell'ordinamento.

Diversamente, in presenza di un titolo di studio abilitante, seppure inferiore a quello invalidamente dichiarato, la giurisprudenza riconosce il rapporto di fatto e l'utilità della prestazione, anche se in misura minore da quella potenzialmente derivante dall'attività del soggetto meglio collocato nella graduatoria, pretermesso per effetto della produzione del titolo falso. A fronte di queste regole generali, la Corte dei Conti, sezione giurisdizionale Piemonte, nella sentenza n. 113/2024, depositata il 18 ottobre 2024, ha, invece, ritenuto (come anche in precedenti pronunce) che il primo indirizzo giurisprudenziale contabile trovi automatica applicazione allorché le prestazioni, rese di fatto, rivestano natura particolarmente qualificata, vale a dire, tale da non poter prescindere dal possesso di un titolo di specializzazione.

Al contrario, la prestazione di mansioni marginali, quali quelle di pulizia, vigilanza e collaborazione con altre figure professionali, induce ad assumere una posizione di minor rigore e, pertanto, al riconoscimento di una parziale utilità del lavoro svolto in favore dell'amministrazione.

In particolare, nel giudizio contabile permane l'esigenza di valutare, caso per caso, l'oggetto del contratto di lavoro, i titoli abilitanti o le qualifiche professionali richieste, in modo da porre a raffronto le caratteristiche della prestazione richiesta e di quella effettivamente resa.

Quindi il Giudice contabile è chiamato ad una valutazione in concreto circa la sussistenza nella specie di un'effettiva "utilità" pubblica della prestazione resa, con conseguente eventuale rivalutazione del *quantum* del danno ascritto; d'altro canto, la valutazione commessa dal medesimo Giudice contabile potrebbe, in ipotesi, anche evidenziare una "disutilità" della

prestazione in relazione al conseguimento dei fini pubblici, non potendosi escludere che la prestazione comunque effettuata abbia generato, nel *quantum*, un pregiudizio pari o anche più grave del valore economico della retribuzione spettante.

## SEGRETARI, DIRIGENTI

### Convenzione di segretaria – la responsabilità per l’illegittima revoca del Segretario in servizio presso uno dei due enti

Il comune che si convenzioni con un altro per il servizio di segreteria non incorre in responsabilità per l’illecita “revoca” del Segretario titolare presso l’altro ente.

La giurisprudenza ha evidenziato che l’illegittimità della nomina di un nuovo Segretario tra i comuni convenzionati, non rientrando la conclusione di una convenzione tra le legittime cause di cessazione del rapporto con il Segretario comunale già nominato da uno dei comuni, ricade esclusivamente sull’ente a favore del quale il Segretario (illegittimamente revocato) svolgeva in precedenza i propri compiti, trattandosi di un’ipotesi di responsabilità da inadempimento.

Non vi è responsabilità dell’altro comune proprio perché non precedentemente vincolato da alcun rapporto con il Segretario comunale revocato.

Ciò è stato ribadito nell’ordinanza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, 16 ottobre 2024, n. 26861.

### Conferimento e cessazione degli incarichi dirigenziali – indirizzi giurisprudenziali

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell’ordinanza 9 ottobre 2024, n. 26331, in tema di conferimento e cessazione degli incarichi dirigenziali ha ricordato i seguenti principi di diritto:

- fanno capo al dirigente due distinte situazioni giuridiche soggettive, perché rispetto alla cessazione anticipata dell’incarico lo stesso è titolare di un diritto soggettivo che, ove ritenuto sussistente, dà titolo alla reintegrazione (se possibile) nella funzione dirigenziale ed al risarcimento del danno, mentre a fronte del mancato conferimento di un nuovo incarico può essere fatto valere un interesse legittimo di diritto privato, che, se ingiustamente mortificato, non legittima il dirigente a richiedere l’attribuzione dell’incarico non conferito ma può essere posto a fondamento della domanda di ristoro dei pregiudizi ingiustamente subiti (cfr. Corte di Cassazione, sezione lavoro, pronunce: 28 febbraio 2020, n. 5546; 13 novembre 2018, n. 29169; 10 dicembre 2017, n. 28879; 3 febbraio 2017, n. 2972; 18 giugno 2014, n. 13867);
- dunque, non vanno confusi il diritto soggettivo al conferimento dell’incarico e l’interesse legittimo di diritto privato correlato all’obbligo imposto alla pubblica amministrazione di agire nel rispetto dei canoni generali di correttezza e buona fede nonché dei principi di imparzialità, efficienza e buon andamento consacrati nell’art. 97 Costituzione, sicché il dirigente non può pretendere dal giudice un intervento sostitutivo e chiedere l’attribuzione dell’incarico, ma può agire per il risarcimento del danno, ove il pregiudizio si correli all’inadempimento degli obblighi gravanti sull’amministrazione (cfr. Corte di Cassazione pronunce: 23 settembre 2013, n. 21700; 24 settembre 2015, n. 18972; 14 aprile 2015, n. 7495);
- nel lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni (art. 19 del d.lgs. 165/2001), alla qualifica dirigenziale corrisponde soltanto l’attitudine professionale all’assunzione di incarichi dirigenziali di qualunque tipo e, pertanto, non è applicabile l’art. 2103 c.c., risultando la regola del rispetto di determinate specifiche professionalità acquisite non compatibile con lo statuto del dirigente pubblico (cfr. Corte di Cassazione, pronunce: 15 febbraio 2010, n. 3451; 22 febbraio 2017, n. 4621; 20 luglio 2018, n. 19442);
- pertanto, non può sostenersi che la mancata assegnazione di un incarico equivalente a quello in precedenza ricoperto costituisca automaticamente fonte di danno risarcibile, visto che, in tema di dirigenza pubblica, la cessazione di un

- incarico di funzione e la successiva attribuzione di un incarico di studio non determina un demansionamento (da ultimo, Corte di Cassazione, 9 aprile 2018, n. 8674);
- nell’assumere le proprie decisioni, la pubblica amministrazione deve esplicitare almeno una valida espressione dei criteri di merito valorizzati e posti a fondamento della nomina, essendo necessario rispettare la sfera decisionale esclusiva della stessa; l’apprezzamento non potrà invece che riguardare, più limitatamente, la possibilità, ancora secondo criteri di significativa probabilità, che il corretto adempimento, e quindi la valutazione comparativa delle posizioni dei candidati esclusi in relazione ai medesimi titoli valorizzati per il prescelto, potesse portare, nei loro confronti, ad un diverso esito, su cui fondare il ristoro (Corte di Cassazione, sezione lavoro, 9 marzo 2021, n.6485).

### Indennità sostitutiva delle ferie ai dirigenti – principi giurisprudenziali

Relativamente ai dirigenti che non abbiano fruito delle ferie maturate valgono le seguenti considerazioni:

- l’indennità sostitutiva non spetta al lavoratore-dirigente che, avendo il potere di autodeterminare le proprie ferie, non ne abbia fatto richiesta (cfr. Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 24 febbraio 2022, n. 6262); principio che, comunque, trova un limite nell’ipotesi in cui le esigenze di servizio e la sussistenza di notevoli scoperture d’organico nella struttura precludano la possibilità per il responsabile di fruire delle ferie (cfr. Corte di Cassazione sezione lavoro, ordinanza 2 luglio 2020, n. 13613);
- per contro, il dirigente, che non abbia il potere di autodeterminazione incondizionata del proprio periodo di ferie, qualora non usufruisca del periodo di riposo annuale, ha diritto all’indennità sostitutiva delle ferie non godute, secondo i principi giurisprudenziali consolidati (Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanze nn. 9993/2024, 17643/2023, 29844/2022, 13613/2020; sentenze nn. 21780/2022, 18140/2022) e senza essere tenuto a provare la ricorrenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali ed obiettive ostative alla suddetta fruizione (cfr. Corte Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 2 novembre 2021, n. 31175).

Lo ha rammentato, nuovamente, la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell’ordinanza 23 ottobre 2024, n. 27496.

## TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, PRIVACY

### *E-mail* del dipendente – non può essere usato un *software* che consente al datore di lavoro di accedervi

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 472 del 17 luglio 2024, consultabile a questo [link https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10053224](https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10053224), ha ribadito che Il datore di lavoro non può accedere alla posta elettronica del dipendente o del collaboratore né utilizzare un *software* per conservare una copia dei messaggi.

Un simile trattamento di dati personali oltre a configurare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali, è idoneo a realizzare un’illecita attività di controllo del lavoratore.

Per la violazione di queste regole ha sanzionato una società che, nel corso di un rapporto di collaborazione, attraverso un *software*, aveva effettuato un *backup* della posta elettronica, conservando sia i contenuti che i *log* di accesso alla *email* e al gestionale aziendale.

### Comunicazione “per conoscenza” ad altra casella *e-mail* di dati relativi alla salute del dipendente – illiceità del trattamento e conseguente sanzione

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 606 del 26 settembre 2024, consultabile a questo [link https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10068155](https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10068155), ha sanzionato un comune

capoluogo per l'illecito trattamento di dati personali consistito nella comunicazione di dati personali di un dipendente, tra cui la circostanza di avvalersi dei benefici previsti dalla legge 104/1992.

Nello specifico, a seguito di una richiesta di mascherina FFP2 da parte del dipendente la risposta veniva estesa "per conoscenza", a mezzo *e-mail*, anche ad altro indirizzo di posta elettronica facendo riferimento, nella stessa *e-mail*, alla esistenza delle patologie in capo al richiedente e, inoltre, rappresentando che non vi fossero "disposizioni particolari per chi è tutelato dalla legge 104".

L'ulteriore casella, messa in conoscenza, era quella del magazzino economale, al fine, secondo il comune, di dare specifiche disposizioni ai responsabili e agli addetti al magazzino in ordine al comportamento generale da tenere in relazione all'emergenza COVID-19.

## TRATTAMENTO ACCESSORIO

### Dipendenti in distacco sindacale – non spettano i compensi incentivanti la produttività

Al dipendente in distacco sindacale per il suo intero debito orario non spettano i compensi incentivanti per la produttività.

Il CCNQ 4 dicembre 2017, infatti, all'art. 19, comma 3, lo limita all'apporto partecipativo del lavoratore al raggiungimento degli obiettivi assegnati; apporto inesistente in caso di distacco totale.

Non ha pregio il riferimento alla spettanza per intero dei compensi incentivanti a chi fruisce dei permessi *ex lege* 104/1992 (cfr. Corte di Cassazione n. 20684/2016) dato che, in tal caso, si tratta di poche giornate nel corso del mese, non paragonabili ad un distacco sindacale, perché l'assenza solo in certe e limitate giornate non esclude per nulla che, nonostante la loro fruizione, il dipendente possa parimenti realizzare gli obiettivi individuali e contribuire a quelli generali.

Non può essere neanche condiviso l'assunto secondo cui, con l'attività sindacale, in quanto svolta anche per i dipendenti dell'ente di appartenenza, si contribuirebbe all'operatività ed al buon andamento di esso, sicché sarebbero dovuti i compensi incentivanti, quanto meno nella misura calcolata per gli obiettivi generali del datore di lavoro.

Queste statuizioni sono contenute nella sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, 18 ottobre 2024, n. 26908.

### Incentivi per le funzioni tecniche – la base di calcolo è l'importo posto a base della procedura di affidamento al netto delle eventuali opzioni

Il Servizio di supporto giuridico del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha predisposto il parere n. 2060 del 29 ottobre 2024, consultabile a questo [link](https://www.serviziocontrattipubblici.com/Supportogiuridico/Home/QuestionDetail/2969) <https://www.serviziocontrattipubblici.com/Supportogiuridico/Home/QuestionDetail/2969>, nel quale ha evidenziato che le risorse finanziarie da destinare ai dipendenti che svolgono le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e del relativo All. I.10, devono essere determinate sull'importo dei lavori, forniture e servizi posto a base delle procedure di affidamento al netto delle eventuali opzioni previste negli atti di gara.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### Personale in distacco sindacale nell'anno 2023 – pagamento contributo assegnato

A questo [link](https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/notizie/comunicato-del-21-ottobre-2024) <https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/notizie/comunicato-del-21-ottobre-2024>, il Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali ha comunicato che, con provvedimento del 16 ottobre 2024, è stato disposto il pagamento del contributo assegnato nell'anno 2024 alle province, alle Città metropolitane, ai liberi consorzi comunali, ai comuni, alle comunità montane nonché alle ASP/IPAB, ad esclusione degli enti facenti parte delle regioni Friuli-Venezia Giulia,

Trentino Alto-Adige e Valle d'Aosta, corrispondente alla spesa sostenuta per il personale cui è stata concessa l'aspettativa per motivi sindacali (da intendersi riferita all'istituto del distacco sindacale) nell'anno 2023, ai sensi dell'art. 1-bis del decreto legge 25 novembre 1996, n. 599, convertito dalla legge 24 gennaio 1997, n. 5.

## VARIE

### Decreto-legge 155/2024 – pubblicazione in Gazzetta Ufficiale

Sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 246 del 19 ottobre 2024 è pubblicato il decreto-legge 19 ottobre 2024, n. 155, recante *“Misure urgenti in materia economica e fiscale e in favore degli enti territoriali”*.

### Disegno di legge di bilancio 2025 –prima nota ANCI

A questo *link* <https://www.anci.it/wp-content/uploads/prima-nota-Legge-Bilancio-2025.pdf> è consultabile la prima nota redatta dall'ANCI sui *“Contenuti fondamentali per i Comuni del disegno di legge di bilancio 2025”*.

---

Promo – Formazione obbligatoria

Formazione obbligatoria

## Prevenzione della corruzione – Trasparenza Privacy – Codice di comportamento – PIAO – Etica pubblica

Docente **Augusto Sacchi**

Corso in house in presenza oppure webinar on line Programmi personalizzati con corsi di livello generale o specifico

Informazioni e iscrizioni: <https://www.publika.it/formazione-obbligatoria-trasparenza-anticorruzione-privacy/>

## LE PULCI

Non potevamo farne a meno: fare le pulci al legislatore, alla Funzione Pubblica, alla Ragioneria generale dello Stato o alla Corte dei Conti.

Non abbiamo limitazioni e l'elenco non è certamente esaustivo...

Della serie: quando dall'assurdo scaturisce un sorriso.

## IL CINGHIALE BIANCO E LA MUCCA IN CORRIDOIO

di Augusto Sacchi

*La speranza ha due figli:  
il primo si chiama indignazione e il secondo si chiama coraggio.  
L'indignazione serve a farci capire ciò che non ci piace e non tolleriamo.  
Il coraggio serve per cambiare ciò che non ci piace.  
Agostino d'Ipbona (Sant'Agostino) – Padre, dottore e santo della Chiesa cattolica.*

Compito di oggi: unire i puntini:

- verranno previste delle norme per mantenere in servizio, con adesione volontaria, coloro che avrebbero i requisiti per essere collocati in quiescenza: 67 anni di età o 42 anni e 10 mesi, con 65 anni di età; un anno in meno di servizio per le donne. Bisogna capire meglio come renderanno appetibile, in busta paga, la permanenza. Meno pensionati, significa meno pensioni da pagare; meno TFS da liquidare, adesso;
- viene reintrodotta il *turn-over* al 75% delle cessazioni (in pratica ne cessano quattro e ne assumi due a tempo pieno e due a *part time*);
- per sopperire alle ore di servizio in meno dei due *part time*, basterà azzerare il lavoro agile e far tornare in ufficio, i cosiddetti *vacanzieri*. In pratica, alla fine, si avrà maggiore forza in presenza, sperando che lavorino;
- diminuendo il *turn-over*, diminuiranno pure i concorsi e diminuirà il tragico destino delle commissioni esaminatrici costrette a dichiarare vincitori, candidati imbarazzanti in grado, a malapena, di coniugare in modo corretto il loro nome e cognome. La selezione del meno "cane", avviene in attuazione del "sacro principio" che recita "l'ente ha necessità di assumere, non possiamo non avere una graduatoria finale";
- trattenendo in servizio i quasi-pensionati, diminuirà pure la *sarabanda* degli incarichi ai pensionati stessi che sono, ormai, gare olimpioniche di "tecnica elusiva" dove si vede di tutto, compresi i finti affidamenti a società di servizi o incarichi super-mascherati nella terminologia (*formazione; tutoring; sostegno, assistenza, affiancamento; appoggio e supporto*), in totale dispregio delle norme vigenti.

Se avete congiunto i punti, e guardate in controluce, vi appare *la mucca nel corridoio* (cit. Pier Luigi Bersani), che tutti fanno finta di non vedere, ma c'è.

La *mucca* ha tre mila miliardi di debito pubblico; una crescita del PIL inferiore rispetto alle stime; una natalità costante e preoccupante; vincoli europei che impongono politiche di bilancio restrittive; una *strenua* lotta all'enorme evasione fiscale che rende felici (solo) gli evasori; una pubblica amministrazione lenta, inefficiente e complicante.

Insomma *l'era del cinghiale bianco*<sup>17</sup> fatta di *Quotacentisti*; redditi di cittadinanza e *bonus* facciate e ristrutturazioni al 110 per cento, è definitivamente tramontata.

Ora, niente Cinghiali, solo Mucche che pascolano in corridoio.

Non male sarebbe anche la notizia – se reggesse durante l'esame parlamentare della manovra di bilancio – che il personale scolastico dovrebbe essere ridotto di 5.660 docenti e 2.174 personale ATA (bidelli e amministrativi)<sup>18</sup>. Dal 2015 ad oggi, la popolazione scolastica è scesa del 10 per cento<sup>19</sup>, mentre il numero degli insegnanti è aumentato da 800 mila a 889 mila (+ 10%). Perché? Con quale logica?

Ci sarebbe un'altra piccola operazione da fare, a costo zero.

Inserire una norma – semplice e snella – nel decreto Milleproroghe (tranquilli: c'è anche quest'anno), in cui si vieta a tutte le pubbliche amministrazioni di utilizzare, in atti ufficiali e interazioni private, i seguenti termini:

- a) la struttura amministrativa risulta **oberata** di lavoro;
- b) la dotazione organica è **gravemente carente**.

Se i due concetti (*oberato e carente grave*) vengono messi nella stessa frase, da qualche malcapitato, si procede con una sanzione disciplinare pari alla sospensione dal servizio sino a 10 giorni, con privazione dello stipendio.

Per il resto, a me pare, che i segnali che stanno arrivando siano tutti positivi... come diceva Noè, alle sue galline, al cadere delle prime gocce di pioggia.

Zangrillo, *zitto zitto*, sta recependo le indicazioni programmatiche suggerite, qui, tre numeri fa a proposito di *turn-over*. Se ci segue ancora, faremo altre buone cose.

*Au revoir.*

<sup>17</sup> [https://it.wikipedia.org/wiki/L%27era\\_del\\_cinghiale\\_bianco#:~:text=C3%88%20un%27et%C3%A0%20mitologica%20e,questo%20animale%20di%20colore%20bianco](https://it.wikipedia.org/wiki/L%27era_del_cinghiale_bianco#:~:text=C3%88%20un%27et%C3%A0%20mitologica%20e,questo%20animale%20di%20colore%20bianco)

<sup>18</sup> <https://www.tuttoscuola.com/tagli-di-organico-nella-manovra-2025-5-660-docenti-e-2-174-ata-in-meno/>.

<sup>19</sup> <https://www.tuttoscuola.com/scuola-italiana-sta-scomparendo/>



# Personale News

Quindicinale di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di pubblico impiego

Periodico registrato in data 16/12/2011 al numero 11/2011 del Registro Stampe e Periodici presso il Tribunale di Mantova - ISSN 2465-2431

Direttore responsabile: Marco Painsi

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

Comitato di redazione:

Daniela Baggi, dipendente di ente locale

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

Consuelo Ziggjotto, esperta di personale degli enti locali.

Tatiana Chiolero, responsabile di ente locale.

Monica Catellani, esperta di personale di enti locali.

Marta Bassi, dirigente di ente locale.

Simona Freguglia, esperta di personale di enti locali.

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

Mario Ferrari, dirigente di ente locale.

Augusto Sacchi, esperto di personale degli enti locali.

Roberto Maria Carbonara, Segretario comunale.

Salvatore Cicala, Responsabile di ente locale.

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

Lorenzo Marinoni, Responsabile di settore di ente locale.

Giulio Sacchi, Responsabile di settore di ente locale.

Hanno collaborato a questo numero:

Pierluigi Tessaro, esperto di previdenza e fisco

Segreteria di redazione: Dott. Marco Painsi.

Sempre con noi: Andrea Bonato

Editore e proprietario: Publika S.r.l.

Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana MN

Tel. 0376/1586860

Sito internet: [www.publika.it](http://www.publika.it)

E-mail: [abbonamenti@publika.it](mailto:abbonamenti@publika.it)

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 240,00 € IVA INCLUSA 4%

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.