

# Personale NEWS

DALLE INTERPRETAZIONI  
ALLE SOLUZIONI

NUMERO

17

Rivista di aggiornamento  
e formazione professionale  
in materia di pubblico impiego

Coordinamento editoriale  
di Gianluca Bertagna

## INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE

*Un comunicato del Presidente dell'ANAC chiarisce a quali attività si applica il nuovo incentivo previsto dal d.lgs. 50/2016 e a quali continua ad applicarsi l'incentivo per la progettazione e l'innovazione.*

## FONDO 2017

*Proponiamo uno schema di determinazione per la costituzione del fondo del salario accessorio aggiornata alle disposizioni dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017.*

## SOMME INDEBITE

*Quando è necessario recuperare somme erogate indebitamente ai propri dipendenti. Regole, procedure, modalità.*

## ASSUNZIONI DEI DIRIGENTI

*La fine dell'indisponibilità dei posti dirigenziale riapre la partita delle assunzioni: l'equilibrio tra il tempo indeterminato e i contratti a termine.*



## SOMMARIO

Editoriale.....	3
Da quando si applicano le norme sull'incentivo per funzioni tecniche.....	8
Le regole per recuperare le somme indebite ai propri dipendenti.....	13
La copertura dei posti dirigenziali vacanti .....	23
Le novità sull'anagrafe delle prestazioni .....	26
Il diritto a pensione anticipata e i rinnovi contrattuali: un caso pratico.....	30
Le assunzioni nei comuni dai 1.000 ai 3.000 abitanti .....	32
<b>News e commenti .....</b>	<b>34</b>
▪ Accesso .....	34
▪ Amministratori e organi.....	35
▪ Assenze .....	35
▪ Capacità assunzionale .....	37
▪ Contrattazione.....	37
▪ Incarichi e incompatibilità .....	39
▪ Ordinamento professionale e rapporto di lavoro.....	39
▪ Previdenza .....	42
▪ Procedimento disciplinare.....	43
▪ Segretari, dirigenti e PO .....	43
▪ Spese di personale.....	44
▪ Trasparenza, anticorruzione, privacy.....	47
▪ Trattamento economico.....	47
L'autocontrollo e il piacere differito.....	50
La determinazione per la costituzione del fondo 2017 .....	52

NUMERO

17

## EDITORIALE

di Gianluca Bertagna

Un caro saluto a tutti.

Negli scorsi giorni è stata diffusa la deliberazione n. 164/2017/PAR del 7 settembre 2017, della Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Toscana che affronta la questione della capacità assunzionale per le funzioni di polizia locale. Come sapete, l'art. 7, comma 2-bis, del d.l. 14/2017, convertito con la legge 48/2017, ha previsto percentuali di *turn over* più favorevoli al fine di concedere, anche agli enti locali, di intervenire con più efficacia in materia di sicurezza. La questione posta ai giudici è di per sé semplice: come si combina la capacità assunzionale ordinaria con quella speciale della polizia locale?

C'è un passaggio in cui, a mio parere, i magistrati non sono chiarissimi. Viene di fatto affermato che l'interpretazione più corretta sembra essere quella che consente agli enti di calcolare la capacità assunzionale sull'intera spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente, però applicando la percentuale più ridotta per essa prevista dall'art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (e non la percentuale superiore introdotta tramite il richiamo all'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014). La percentuale superiore, infatti, può essere applicata solo sulla spesa relativa alle cessazioni del personale di polizia locale e, fra l'altro, in tal caso viene precisato che tali cessazioni non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

Io ne deduco che si può applicare la percentuale di maggior favore solo alle cessazioni della polizia locale, mentre le percentuali ordinarie su tutte le cessazioni. La frase contraddittoria è però questa: "Dunque, in sintesi, non sembra che vengano determinati due budget assunzionali". Poco sopra, infatti, si fa invece riferimento a due tipologie di calcolo. Quindi?

Provo a riassumere il mio pensiero, partendo, però, da una considerazione indiscutibile: se un decreto denominato "sicurezza" prevede percentuali di maggior favore per la polizia locale, non possiamo pensare che ci sia un obiettivo diverso da questo, cioè di penalizzare maggiormente gli enti locali sulle assunzioni. Quindi, secondo me, si pongono tre casi, che provo a sintetizzare il più brevemente possibile:

- cessa un dipendente della polizia locale, ma non ho bisogno di nuove assunzioni in questo settore: la cessazione si calcola insieme a tutte le altre applicando le percentuali ordinarie di *turn over*;
- cessa un dipendente della polizia locale ed ho bisogno di nuove assunzioni nella polizia locale: la cessazione si calcola a parte dalle altre cessazioni e si applica la percentuale di maggior favore; se la somma non basta per una assunzione a tempo pieno si potrà "aggiungere" una quota di assunzione ordinaria;
- non cessa alcun dipendente della polizia locale, ma l'ente ha necessità di procedere a nuove assunzioni nella polizia locale: la capacità assunzionale che si è generata a livello complessivo di ente, si calcola con le percentuali ordinarie e si potrà destinare a tutti i settori dell'ente sulla base del proprio fabbisogno, ovviamente anche alla polizia locale.

Mi pare che in questo modo, sia salvaguardato tutto l'impianto normativo e allo stesso tempo la finalità del legislatore di favorire le assunzioni in un contesto specifico come la polizia locale.

Ed eccoci a questo numero di *Personale News*. Partiamo dalla novità: l'ANAC è intervenuta per spiegare la decorrenza degli incentivi per funzione tecniche dell'art. 113, d.lgs. 50/2016. Gli effetti, inevitabilmente, si sposteranno anche sulle modalità di erogazione degli stessi, nei difficili equilibri con la contrattazione integrativa decentrata.

Il recupero delle somme erroneamente corrisposte ai dipendenti: è questo il contenuto del nostro *Focus*. Volutamente sono state tralasciate le modalità di gestione degli "errori" sul superamento del vincolo finanziaria alla costituzione del fondo del

salario accessorio, disciplinate dall'art. 40 comma 3-*quinquies*, del d.lgs. 165/2001 e, specificatamente per gli enti locali, all'art. 4 del d.l. 16/2014. Se non si tratta di superamento del vincolo finanziario, come agire con il recupero delle somme? Ecco alcuni esempi pratici supportati da altrettante sentenze della Corte dei Conti.

Avevamo promesso la bozza per la costituzione (definitiva?) del fondo per l'anno 2017: eccola. Contiene il riassunto delle puntate precedenti e le verifiche da effettuare in questo esercizio. Ricordo che, nel precedente numero, avevamo proposto anche il *file* di calcolo per favorire i controlli alla luce delle singole voci di costituzione del fondo.

Vi proponiamo, anche, un approfondimento sulle percentuali di *turn over* vigenti per assumere i dirigenti e sulle novità dell'Anagrafe delle prestazioni dopo le modifiche del d.lgs. 75/2017.

E per concludere, *Le Pulci*, ci parlano di autocontrollo. Eh, già. Quanto ce ne vuole...

Alla prossima.

Gianluca Bertagna



Corso di formazione su:

# L'ORARIO DI LAVORO del personale dipendente

La materia dell'orario di lavoro e una corretta applicazione delle norme che lo regolano, rappresentano un argomento che attira sempre più spesso l'attenzione della giurisprudenza. Negli ultimi anni inoltre, le sempre più rigide regole per le assunzioni di nuovo personale, hanno costretto gli enti a rivedere la propria organizzazione puntando anche sulla flessibilità.

È quindi essenziale tracciare il confine tra un mancato rispetto dell'orario di lavoro ed un'assenza ingiustificata. Fino a dove e a quanto può spingersi lo spazio di azione che il datore di lavoro è chiamato a definire attraverso le diverse forme di articolazione flessibile dell'orario di lavoro?

Il corso affronterà le problematiche ricorrenti e darà gli strumenti per valutare dove usi e consuetudini abbiano condotto oltre il perimetro normativo.

### OFFERTA PACCHETTO

Quote scontate per iscrizione ai **DUE** corsi

- Ziggio - L'orario di Lavoro
- Bertagna - Il Personale degli Enti Locali

**VEDI DETTAGLI DELL'OFFERTA**

26 settembre 2017	Grumello (BG)	11 ottobre 2017	Genova
28 settembre 2017	Firenze	19 ottobre 2017	Mantova
3 ottobre 2017	Milano	20 ottobre 2017	Collecchio (PR)
4 ottobre 2017	Boara (PD)	24 ottobre 2017	Verona
10 ottobre 2017	Torino	25 ottobre 2017	Mestre (VE)

Docente	Dott.ssa Consuelo Ziggio Esperta in materia di personale degli Enti Locali. Docente Publika.			
Destinatari	Amministratori (Sindaci, Assessori e Consiglieri), Segretari Comunali, Responsabili e Funzionari Risorse Umane.			
Attestati	Sarà rilasciato attestato di partecipazione.			
Materiale didattico	Le dispense con il materiale didattico saranno consegnate in formato cartaceo all'inizio del corso.			
Iscrizioni	Sono previste quote agevolate per gli Enti abbonati alle riviste Personale News e Tributi News di Publika . Le iscrizioni, se non diversamente concordato con la segreteria di Publika, devono comunque pervenire almeno <b>5 giorni prima</b> della data del corso Iscrivendosi: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">                     ☎ via fax al numero  <b>0376 158 2160</b> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">                     ✉ via email a  <b><a href="mailto:formazione@publika.it">formazione@publika.it</a></b> </td> </tr> </table> La conferma dello svolgimento del corso sarà comunicata almeno due giorni prima dell'evento.		☎ via fax al numero <b>0376 158 2160</b>	✉ via email a <b><a href="mailto:formazione@publika.it">formazione@publika.it</a></b>
☎ via fax al numero <b>0376 158 2160</b>	✉ via email a <b><a href="mailto:formazione@publika.it">formazione@publika.it</a></b>			
Orario	Dalle <b>8:45</b> alle <b>13:30</b> . Coffee break ore 11:00.			

Corso di formazione su:

# L'ORARIO DI LAVORO del personale dipendente

La materia dell'orario di lavoro e una corretta applicazione delle norme che lo regolano, rappresentano un argomento che attira sempre più spesso l'attenzione della giurisprudenza. Negli ultimi anni inoltre, le sempre più rigide regole per le assunzioni di nuovo personale, hanno costretto gli enti a rivedere la propria organizzazione puntando anche sulla flessibilità.

È quindi essenziale tracciare il confine tra un mancato rispetto dell'orario di lavoro ed un'assenza ingiustificata. Fino a dove e a quanto può spingersi lo spazio di azione che il datore di lavoro è chiamato a definire attraverso le diverse forme di articolazione flessibile dell'orario di lavoro?

Il corso affronterà le problematiche ricorrenti e darà gli strumenti per valutare dove usi e consuetudini abbiano condotto oltre il perimetro normativo.

## OFFERTA PACCHETTO

Quote scontate per iscrizione ai **DUE** corsi

- Ziggio - L'orario di Lavoro
- Bertagna - Il Personale degli Enti Locali

**VEDI DETTAGLI DELL'OFFERTA**

## Programma

- Le fonti del diritto, dalle direttive al contratto nazionale
- Quali relazioni sindacali adottare per la disciplina dell'orario di lavoro?
- I recenti atti di indirizzo per i rinnovi contrattuali invitano al rafforzamento della flessibilità oraria
- L'orario di lavoro ordinario
- L'orario di lavoro straordinario
- Le pause e i riposi: diritti indisponibili
- Dove collocare le eccedenze dei minuti
- In quale perimetro temporale agisce la flessibilità?
- L'obbligo di timbratura, il controllo e le responsabilità
- Il lavoro a turno: giurisprudenza in materia di avvicendamento
- I turni spezzati e le 11 ore di riposo continuativo
- L'orario plurisettimanale o multiperiodale
- I tempi delle trasferte
- La pausa pranzo e il buono pasto
- La differenza tra mancato rispetto dell'orario di lavoro e un'assenza non giustificata
- La giurisprudenza più recente in materia di assenze intermedie

### Orario

Dalle **8:45** alle **13:30**.

Coffee break ore 11:00.

## Relatrice: Dott.ssa Consuelo Ziggio

Esperta in materia di personale degli Enti Locali. Docente Publika.

Quote standard	Quote scontate per abbonati
Quote standard	Offerta riservata agli <b>abbonati alle riviste</b> Personale News o Tributi News
Primo iscritto: € 150,00	Primo iscritto: € 130,00
Iscritti successivi: € 135,00	Iscritti successivi: € 115,00

**OFFERTA PACCHETTO**  
 Quote scontate per iscriz. **DUE** corsi  
 • Ziggio - L'orario di Lavoro  
 • Bertagna - Personale Enti Locali

**VEDI DETTAGLI**

**Pagamento anticipato / posticipato**

Gli **enti della P.A.** potranno effettuare il pagamento **DOPO** lo svolgimento del corso, a seguito del ricevimento della fattura elettronica. Vanno comunque comunicati i dati dell'impegno di spesa.

Per tutti gli altri **oggetti diversi dalla P.A.** (società, professionisti, sindacati, privati, ...)

è richiesto il pagamento **ANTICIPATO** sul seguente IBAN: IT 46 Z 08340 58050 00000015377. In caso di mancata partecipazione l'importo sarà reso entro 7 gg.

È possibile scaricare le nostre dichiarazioni sostitutive relative a **CONTO CORRENTE DEDICATO**, DURC e altri requisiti dall'indirizzo: <http://www.publika.it/moduli>

**Applicazione sconti**

Saranno accettate iscrizioni a prezzo scontato sono per enti in regola con il pagamento delle fatture arretrate. In tutti gli altri casi sarà applicata la quota standard.

**Note organizzative**

È necessaria l'iscrizione almeno **5 giorni prima** della data di svolgimento del corso. La quota comprende materiale documentario, coffee break e attestato di partecipazione. I prezzi si intendono iva esclusa 22%. La quota è esente IVA se la fattura è intestata ad Ente Pubblico. L'eventuale imposta di bollo di € 2,00 è compresa nella quota. Per ragioni organizzative si prega di comunicare eventuale disdetta almeno 5 giorni lavorativi prima dell'inizio del corso. È possibile sostituire i partecipanti in qualsiasi momento. La conferma dello svolgimento del corso sarà comunicata almeno due giorni prima della data dell'evento.

Modulo da restituire compilato e firmato almeno 5 giorni prima della data del corso via fax allo 0376 1582160 oppure via email a [formazione@publika.it](mailto:formazione@publika.it)

Corso di formazione: "L'orario di lavoro del personale dipendente"

**MODULO DI ISCRIZIONE DA INVIARE ALMENO 5 GIORNI PRIMA DELLA DATA DEL CORSO**

RAGIONE SOCIALE	P. IVA	COD. FISC.
INDIRIZZO (Via, CAP, Città, Prov.)		
TIPO CLIENTE <input type="checkbox"/> Ente Pubblica Amministrazione <small>IVA esente. Pagamento a seguito ricevimento fattura (30 gg. d.f.)</small> <input type="checkbox"/> Società / Sindacati / Privati ... <small>Agli importi indicati sarà aggiunta IVA 22%. Pagamento anticipato</small>	<b>CODICE UNIVOCO UFFICIO FATT. ELETR.</b> <small>DATO OBBLIGATORIO PER ENTI P.A.</small>	<b>DETERMINAZIONE / ORDINE...</b> <small>Inserire qui i dati relativi all'impegno di spesa</small> <small>DATO OBBLIGATORIO PER ENTI P.A.</small>
		PN 17

Richiedo l'iscrizione al corso presso la sede contrassegnata nello schema sottostante per n.  partecipanti per un totale di €  usufruendo delle seguenti tariffe:  **prezzo standard** oppure  **sconto abbonati alle riviste di Publika**

DATE E SEDE		
<input type="checkbox"/> 26/09/2017	Grumello (BG), Sala consigliare c/o municipio	<input type="checkbox"/> 11/10/2017 Genova, Hotel President, Corte Lambruschini 4
<input type="checkbox"/> 28/09/2017	Firenze, Hotel Londra, via J. Da Diacceto 18	<input type="checkbox"/> 19/10/2017 Mantova, Hotel La Favorita, via Cogn. De Martiis 1
<input type="checkbox"/> 03/10/2017	Milano, Doria Grand Hotel, viale Andrea Doria 22	<input type="checkbox"/> 20/10/2017 Collecchio (PR), Sede Parco del Tarò, str. Giarola 11
<input type="checkbox"/> 04/10/2017	Boara (PD), Hotel Petrarca, via Roma 90	<input type="checkbox"/> 24/10/2017 Verona, Ibis Hotel, via Fermi 11/C
<input type="checkbox"/> 10/10/2017	Torino, Best Western Plus Hotel Genova, via Sacchi 14	<input type="checkbox"/> 25/10/2017 Mestre (VE), Hotel Bologna, via Piave 214

PARTECIPANTI	COGNOME	NOME	RUOLO	E-MAIL

Al sensi del D.Lgs. 196/2003, desideriamo informare che i dati personali forniti con la presente iscrizione saranno utilizzati da Publika srl esclusivamente per la predisposizione dell'elenco partecipanti al corso in oggetto e per l'addebito contabile relativo alle quote di partecipazione. I dati sono raccolti su elaboratori di proprietà di Publika srl - Via Pascoli 3 - Volta Mantovana MN. Titolare del trattamento dei dati è Publika srl - Via Pascoli 3 - Volta Mantovana MN. La informiamo che Lei potrà rivolgersi al Titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti, così come previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 che si intende integralmente richiamato, ed in particolare per conoscere l'esistenza di trattamento di dati che la riguardano; per ottenere, a cura del titolare del trattamento, la cancellazione, il blocco, l'aggiornamento, la rettifica o la modifica dei dati. Le richieste vanno inviate a [privacy@publika.it](mailto:privacy@publika.it)

TIMBRO FIRMA DEL RESPONSABILE

## 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.

# DA QUANDO SI APPLICANO LE NORME SULL'INCENTIVO PER FUNZIONI TECNICHE

Comunicato del Presidente dell'ANAC del 6 settembre 2017

di Mario Ferrari

## 1. Premessa.

Tutte le volte che sono cambiate le norme sull'incentivazione del personale in materia di attività tecniche c'è sempre stato un grosso dibattito di diritto transitorio, che ha visto intensamente impegnati gli appartenenti agli uffici tecnici degli enti a propugnare le tesi a loro più favorevoli.

La prima volta che si è posto il caso è stato quando, per un certo periodo, la percentuale di incentivazione fu ridotta dal 2% allo 0,5%<sup>1</sup>.

La questione allora fu risolta da una pronuncia della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie<sup>2</sup>, che stabilì che tale disposizione andava intesa *“nel senso che il ‘quantum’ del diritto al beneficio, quale spettante sulla base della somma da ripartire nella misura vigente al momento in cui questo è sorto, ossia al compimento delle attività incentivate, non possa essere modificato per effetto di norme che riducano per il tempo successivo l'entità della somma da ripartire, per cui i compensi erogati dal 1 gennaio 2009, ma relativi ad attività realizzate prima di tale data, restano assoggettati alla previgente disciplina”*.

Quando nell'estate del 2014 venne abrogata la disciplina contenuta nell'articolo 92 del d.lgs. 163/2006 e introdotta la nuova incentivazione prevista dall'articolo 93, commi da 7-bis a 7-quinquies del medesimo decreto<sup>3</sup>, sostituendo il cosiddetto incentivo per la progettazione con il fondo per la progettazione e l'innovazione, il problema si ripropose.

A fronte degli specifici quesiti, i magistrati contabili confermarono la stessa impostazione<sup>4</sup>.

Per questo motivo, oltre che per un'intima convinzione della bontà del ragionamento svolto dalla Corte dei Conti, quando abbiamo commentato<sup>5</sup> l'entrata in vigore dell'incentivo per funzioni tecniche, disciplinato dall'articolo 113 del d.lgs. 50/2016, abbiamo sostenuto che *“il riferimento per decidere la disciplina applicabile è la materiale esecuzione dell'attività incentivata”*.

<sup>1</sup> L'articolo 18, comma 4-sexies, del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009, aveva inserito nell'articolo 61 del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008, il comma 7-bis che disponeva: *“A decorrere dal 1 gennaio 2009, la percentuale prevista dall'articolo 92, comma 5, del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, è destinata nella misura dello 0,5 per cento alle finalità di cui alla medesima disposizione e, nella misura dell'1,5 per cento, è versata ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere destinata al fondo di cui al comma 17 del presente articolo”*. La norma fu poi successivamente abrogata e si ritornò allo status quo ante.

<sup>2</sup> Deliberazione n. 7/SEZAUT/2009/QMIG dell'8 maggio 2009, [http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sez\\_autonomie/questione\\_massima/delibera\\_7\\_sezaut\\_2009\\_qmig.pdf](http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sez_autonomie/questione_massima/delibera_7_sezaut_2009_qmig.pdf)

<sup>3</sup> Ad opera del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

<sup>4</sup> *Ex multis*: Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 183/2014/PAR del 16 settembre 2014, <https://servizi.corteconti.it/bdaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=3575-25/09/2014-SRCERO>

<sup>5</sup> Si veda Ferrari Mario, *“Gli incentivi per funzioni tecniche nel d.lgs. 50/2016”*, *Personale News*, n. 11/2016, pp. 9-19, in particolare il paragrafo 4.

## 2. Le “deviazioni” dalla linea tracciata.

Dal punto di vista del personale, la nuova disciplina è in parte peggiorativa delle condizioni precedenti:

- in via generale, in quanto il cambio di norma impone uno stop generalizzato alle liquidazioni dell’incentivo fino all’approvazione delle nuove norme regolamentari;
- nello specifico per gli uffici tecnici, in quanto alcune attività tecniche prima incentivate (fra tutte la progettazione) non lo sono più.

A questo poi si deve aggiungere la decisione della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, la quale, con deliberazione n. 7/SEZAUT/2017/QMIG del 6 aprile 2017<sup>6</sup>, ha ritenuto che *“Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all’articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori di cui all’articolo 1, comma 236, l. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016)”*<sup>7</sup>.

Come era facile prevedere, alcuni enti hanno inoltrato nuovi quesiti in materia alle sezioni regionali della Corte dei Conti. Queste ultime, contrariamente a quanto da noi previsto, hanno ritenuto di deviare dalla linea tracciata in occasione dei precedenti mutamenti della normativa.

Il riferimento è alle seguenti pronunce:

- Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Basilicata, deliberazione n. 22/2017/PAR del 20 aprile 2017<sup>8</sup>;
- Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazioni nn. 190/2017/PAR del 9 giugno 2017<sup>9</sup> e 191/2017/PAR del 12 giugno 2017<sup>10</sup>.

Le due sezioni hanno ritenuto:

- *“la disciplina regolante l’incentivo alla progettazione resta quella vigente al momento in cui l’opera è stata inserita nei documenti di programmazione, indipendentemente dal momento in cui le prestazioni incentivate vengono in concreto poste in essere. Quanto alle opere già approvate e in corso di realizzazione alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 50/2016, l’adempimento della obbligazione pecuniaria (il pagamento), seppure oggetto di uno speciale “procedimento” amministrativo e contabile, non è impedito dal principio ‘tempus regit actum’ per la ragione che: i) trattasi di rapporto obbligatorio di natura privatistica; ii) l’esclusione dell’incentivo alla progettazione è espressamente riferita alle procedure di gara non ancora attivate al momento dell’entrata in vigore della novella legislativa; iii) il pagamento non trova un chiaro e univoco divieto in alcuna disposizione di legge posta in rassegna da questa Sezione, né è precluso da altre disposizioni che impediscano il compimento di tale atto, al tempo in cui deve essere posto in essere”* (sezione regionale Basilicata);
- *“La risposta all’ultimo quesito formulato dall’ente istante può essere fornita sulla base dell’art. 216, comma 1, dello stesso decreto legislativo n. 50/2016 che, nell’affrontare la questione del diritto transitorio conseguente all’introduzione dello stesso, stabilisce che ‘fatto salvo quanto previsto nel presente articolo ovvero nelle singole disposizioni di cui al presente codice, lo stesso si applica alle procedure e ai contratti per i quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano pubblicati successivamente alla data della sua entrata in vigore nonché, in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o di avvisi, alle procedure e ai contratti in relazione ai quali, alla data di entrata in vigore del presente codice, non siano ancora stati inviati gli inviti a presentare le offerte’ ... Rimangono di conseguenza incentivabili secondo la disciplina*

<sup>6</sup> [http://www.corteconti.it/export/sites/portalecd/ documenti/controllo/sez\\_autonomie/2017/delibera\\_7\\_2017\\_qmig.pdf](http://www.corteconti.it/export/sites/portalecd/ documenti/controllo/sez_autonomie/2017/delibera_7_2017_qmig.pdf)

<sup>7</sup> Per una disamina della deliberazione rimandiamo a Ferrari Mario, “Limiti finanziari all’incentivo per funzioni tecniche”, Personale News, n. 8/2017, pp. 7-11.

<sup>8</sup> <https://servizi.corteconti.it/bdaccessibile/ricercaInternet/SearchDelibera.do?selezione=dettaglio&id=1440-20/04/2017-SRCBAS>

<sup>9</sup> <https://servizi.corteconti.it/bdaccessibile/ricercaInternet/SearchDelibera.do?selezione=dettaglio&id=2148-14/06/2017-SRCLM>

<sup>10</sup> <https://servizi.corteconti.it/bdaccessibile/ricercaInternet/SearchDelibera.do?selezione=dettaglio&id=2149-14/06/2017-SRCLM>

*previgente le attività riferite a contratti banditi antecedentemente a tale data [19 aprile 2016 n.d.r.], quantunque ancora in corso di svolgimento"* (sezione regionale Lombardia).

Quindi vediamo che, oltre a deviare dai precedenti, la strada si ramifica: secondo la sezione Basilicata il riferimento è dato dall'inserimento dell'opera o lavoro nella programmazione, mentre per i magistrati lombardi si deve applicare l'articolo 216, comma 1<sup>11</sup>, del codice e il discrimine diventa la pubblicazione del bando (o l'invio delle lettere d'invito).

### 3. Il comunicato del Presidente dell'ANAC.

Di questi tempi però i quesiti non si inoltrano solo alle sezioni regionali della Corte dei Conti (che, come abbiamo visto, hanno dato due risposte diverse); trattandosi di appalti c'è chi ha pensato di rivolgersi all'Autorità nazionale anticorruzione, che in tale materia svolge una importante funzione regolatrice e di indirizzo (oltre che di vigilanza)<sup>12</sup>.

L'Autorità ha dato la sua interpretazione con il comunicato del Presidente del 6 settembre 2017<sup>13</sup>.

Il comunicato, per la parte di interesse, recita: *"In linea generale, nel settore degli appalti pubblici vige il principio, riprodotto anche all'art. 216, comma 1, del d.lgs. 50/2016, secondo il quale l'applicabilità di una disposizione normativa è valutata sulla base dell'entrata in vigore della stessa al momento della pubblicazione del bando di gara o dell'invio della lettera di invito.*

*Tuttavia, con specifico riferimento alle attività oggetto di incentivazione, non può non rilevarsi come alcune di esse, quali la programmazione della spesa, la valutazione preventiva dei progetti, la predisposizione della procedura di gara, espressamente enunciate dall'art. 113 del d.lgs. 50/2016, intervengano in una fase precedente all'avvio della procedura di selezione dell'aggiudicatario. Sulla base di tale presupposto e tenuto conto delle numerose pronunce della Corte dei Conti in merito all'efficacia temporale delle disposizioni normative inerenti la disciplina degli incentivi per funzioni tecniche succedutesi nel tempo, deve ritenersi che per gli incentivi inerenti le funzioni tecniche ciò che rileva ai fini dell'individuazione della disciplina normativa applicabile è il compimento delle attività oggetto di incentivazione. Ne consegue che le disposizioni di cui all'art. 113 del nuovo codice dei contratti si applicano alle attività incentivate svolte successivamente all'entrata in vigore del Codice".*

### 4. Considerazioni sul comunicato.

#### 4.1. Il valore del comunicato.

Quale posto trovi di preciso un comunicato del Presidente dell'ANAC nella gerarchia delle fonti, non è dato sapere.

Di sicuro non è un atto normativo o di "regolazione flessibile" (come le Linee guida espressamente previste dal d.lgs. 50/2016 in alcune materie).

Non riusciamo a capire nemmeno se sia un provvedimento amministrativo, in quanto non è chiaro se ne possieda tutti i requisiti e, nonostante nell'*incipit* del comunicato si dica che *"il Consiglio dell'Autorità ha ritenuto di predisporre il presente comunicato"*, l'atto non ha assunto la veste di deliberazione, né di determinazione.

Molto più probabilmente il comunicato è una specie di "circolare", quindi, come tale, sarebbe vincolante solamente per gli enti gerarchicamente sottordinati.

<sup>11</sup> La norma dispone: *"Fatto salvo quanto previsto nel presente articolo ovvero nelle singole disposizioni di cui al presente codice, lo stesso si applica alle procedure e ai contratti per le quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano pubblicati successivamente alla data della sua entrata in vigore nonché, in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o di avvisi, alle procedure e ai contratti in relazione ai quali, alla data di entrata in vigore del presente codice, non siano ancora stati inviati gli inviti a presentare le offerte".*

<sup>12</sup> Le competenze e i poteri dell'ANAC in materia di appalti sono fissati dall'articolo 213 del d.lgs. 50/2016.

<sup>13</sup> <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?ca=6935>

Se il valore giuridico è quello della circolare, quindi tecnicamente non vincolante per gli enti locali, l'autorevolezza della fonte deve comunque indurre a tenere in adeguata considerazione il ragionamento svolto dall'ANAC.

#### 4.2. Analisi dell'apparato motivazionale.

Il comunicato fa leva su due aspetti:

- il fatto che l'incentivazione può riguardare attività che stanno a monte della procedura di scelta del contraente induce a ritenere non applicabile la disciplina transitoria recata dall'articolo 216, comma 1, del d.lgs. 50/2016;
- le precedenti pronunce della Corte dei Conti (evidentemente quelle relative ai precedenti cambi di normativa, citate nel paragrafo 1 di questo articolo).

Riteniamo condivisibili le considerazioni svolte dall'ANAC, ma ci permettiamo di aggiungere che c'è un altro aspetto (forse anche più importante) che, a nostro parere, depono per l'inapplicabilità della disciplina transitoria all'incentivazione dei dipendenti.

La disciplina transitoria, che fissa le regole applicabili al procedimento in base alla data di pubblicazione del bando o di invio delle lettere di invito, è rivolta alla tutela delle procedure di appalto e dei partecipanti alle gare, a cui deve essere garantito un quadro normativo certo ed immutabile, che è determinante nelle scelte di partecipare ad una gara e di quale offerta presentare. Non a caso, la norma si riferisce: *"alle procedure e ai contratti per le quali i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente"* e *"alle procedure e ai contratti in relazione ai quali, alla data di entrata in vigore del presente codice, non siano ancora stati inviati gli inviti a presentare le offerte"*.

La stessa esigenza di tutela non c'è nei confronti dei dipendenti rispetto al loro trattamento economico. Nel regime di lavoro pubblico privatizzato, nel quale i trattamenti economici sono fissati dai CCNL e, in parte minore, da disposizioni normative, non esiste un principio in base al quale il trattamento economico spettante al dipendente è quello vigente alla data in cui il datore di lavoro ordina di effettuare una certa prestazione. Anzi semmai è il contrario: se a fine dicembre viene ordinato a un dipendente di fare degli straordinari a gennaio e dal 1° gennaio entra in vigore un nuovo CCNL che cambia le tariffe del lavoro straordinario, il dipendente verrà pagato con le nuove tariffe, non certo con quelle decadute al 31 dicembre.

Facendo un parallelismo con l'attività rogatoria dei segretari comunali, ad essi non si applicano le norme sul riparto dei diritti di segreteria in vigore al momento dell'appalto o dell'aggiudicazione definitiva, ma quelle in vigore al momento in cui rogano il contratto e questo nessuno lo ha mai messo in dubbio.

#### 5. Che fare?

Sull'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016 (e conseguente disapplicazione delle precedenti) abbiamo tre tesi:

1. si applicano solamente alle opere programmate dopo l'entrata in vigore della norma (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Basilicata);
2. si applicano solamente alle gare bandite dopo l'entrata in vigore della norma in base a quanto previsto dall'articolo 216, comma 1, del d.lgs. 50/2016 (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia);
3. si applicano a tutte le attività svolte dopo l'entrata in vigore della norma (Autorità nazionale anticorruzione).

Riteniamo che la prima tesi non abbia alcuna logica, né aggancio normativo che la supporti.

Tra le altre due noi non abbiamo alcun dubbio e lo abbiamo diffusamente argomentato.

Che fare però se i colleghi dell'ufficio tecnico insistono per la liquidazione dei "vecchi" incentivi per attività svolte dopo il 19 aprile 2016 ma relativi a gare bandite prima?

Il nostro consiglio è di “tenere duro” e non liquidare, sperando che la questione arrivi velocemente ad una soluzione finale, magari con una pronuncia della sezione delle Autonomie o delle sezioni riunite della Corte dei Conti e che, nel frattempo, i colleghi dell’ufficio tecnico non passino alle vie di fatto...

Le modalità con le quali sancire la decisione di “aspettare” prima di liquidare possono essere le più diverse: una circolare del responsabile del personale o del segretario generale, una decisione della conferenza dei dirigenti/responsabili, una deliberazione di indirizzi da parte della Giunta, largo alla fantasia.

Qualunque sia l’atto che viene adottato, è importante che la decisione sia spiegata al personale tecnico: attendere prima di liquidare tutela tutti, in particolare il dirigente dell’ufficio tecnico che dispone la liquidazione e i destinatari dell’incentivo che non correranno il rischio di essere chiamati a restituire somme<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Sul recupero dell’indebitato si veda Ziggiotto Consuelo, “Le regole per recuperare le somme indebite ai propri dipendenti”, su questo numero della rivista.

## FOCUS

Il Focus è l'articolo trainante di ogni numero della rivista, quello che affronta, in maniera approfondita, un argomento o istituto e fornisce delle possibili soluzioni concrete.

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

- cosa è accaduto?
- conseguenze/analisi;
- proposta di soluzione concreta.

# LE REGOLE PER RECUPERARE LE SOMME INDEBITE AI PROPRI DIPENDENTI

*di Consuelo Ziggiotto*

## 1. Premessa.

La corresponsione di somme non dovute ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, porta con sé timori che possono essere esaminati sotto diversi aspetti.

Una prima relazione riguarda i rapporti tra il soggetto che si è reso responsabile dell'indebita erogazione e la magistratura contabile; un altro e diverso riferimento è quello intercorrente tra il soggetto che ha compiuto l'azione di corresponsione indebita e il soggetto percettore della stessa.

Nelle dinamiche che scaturiscono dalla fattispecie oggetto di esame, le azioni civili di recupero delle somme indebitamente corrisposte, si mostrano non soltanto come azioni che, per unanime giurisprudenza, sono doverose per la pubblica amministrazione in quanto esercizio di diritto soggettivo a contenuto patrimoniale, ma sono evidentemente anche la rappresentazione di un mettersi al riparo dal fuoco dall'azione di responsabilità amministrativa contabile, esercitabile dalla Corte dei Conti, nei confronti di coloro che si sono resi responsabili di un impoverimento del patrimonio pubblico.

In questa sede ci occuperemo delle dinamiche che riguardano la relazione tra il soggetto che ha compiuto l'azione e il soggetto percettore della somma.

Lo faremo attraverso la giurisprudenza più recente, osservando ciò che i giudici qualificano come indebito oggettivo e commentando le modalità attraverso le quali, gli stessi giudici, forniscono istruzioni operative circa il recupero delle somme.

## 2. Gli elementi dell'indebito oggettivo.

L'obiettivo del *focus* è quello di dare ragionevole certezza alle modalità con le quali procedere al recupero di una somma indebitamente corrisposta, tuttavia, prima di giungere alle istruzioni operative, dando lettura a circolari e sentenze, è necessario qualificare giuridicamente ciò che è indebito oggettivo, chiarire quali sono gli elementi che devono ricorrere affinché possa delinarsi la fattispecie oggetto di esame.

Quando una somma può dirsi non dovuta? Chi sono i soggetti attori dell'indebito?

L'art. 2033 del codice civile rubricato "indebito oggettivo" recita così: *"Chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto di ripetere ciò che ha pagato. Ha inoltre diritto ai frutti e agli interessi dal giorno del pagamento, se chi lo ha ricevuto era in mala fede, oppure, se questi era in buona fede, dal giorno della domanda"*.

I soggetti attori delle azioni sottese all'indebito sono da un lato il *solvens*, colui che ha compiuto l'azione, l'adempiente; dall'altro l'*accipiens*, colui cioè che riceve l'indebito.

Definiti i soggetti coinvolti diventa importante chiarire quali sono i presupposti che devono ricorrere affinché possa dirsi indebito oggettivo.

Il presupposto oggettivo è quello del pagamento non dovuto, quello di una prestazione compiuta senza titolo giuridico, per mancanza di titolo giuridico o illiceità della *causa solvendi*, originaria o sopravvenuta nel tempo.

Nelle poche righe dell'art. 2033 del codice civile, il legislatore è riuscito con sintesi a palesare la sua volontà di porre in primo piano l'azione per la ripetizione dell'indebito, sacrificando la diretta correlazione che sussiste tra l'arricchimento di un soggetto e l'impovertimento di un altro che dall'azione ne deriva.

Una restituzione implica infatti un comportamento dell'impovertito, un arricchimento che dipende da una prestazione altrui e la reintegrazione della perdita subita ad opera di una fonte collaterale.

Le ragioni per cui la scelta del legislatore è stata quella di non prendere in considerazione la diretta correlazione che c'è tra l'arricchimento di un soggetto e il sacrificio di un altro, quanto il compimento di una prestazione senza una valida causa giustificatrice, sono riconducibili alla sua palesata volontà di mirare al recupero delle somme, all'azione cioè della ripetizione dell'indebito.

### 3. Doverosità dell'azione di recupero nella pubblica amministrazione.

#### 3.1. In generale.

Osservando la giurisprudenza che si è espressa in materia di doverosità di recupero di somme indebitamente corrisposte nell'ambito del pubblico impiego, possiamo certamente dire che non si è mostrata coerente nel corso del tempo.

Era consuetudine leggere di disposti che difendevano la non ripetibilità di somme devolute ad un dipendente anche qualora le stesse non fossero dovute. Questo in ragione della buona fede del soggetto percettore. Era sufficiente quindi, che venisse dimostrata la buona fede del percipiente per configurare una irripetibilità delle somme.

Veniva difeso e protetto il legittimo affidamento del dipendente che, suo malgrado, si era trovato percettore di somme non dovute per ragioni non a lui imputabili, nell'ottica di una tutela del lavoro del dipendente.

La migliore dottrina ci insegna che la natura pubblica del datore di lavoro (natura che peraltro ha sempre rivestito) ha condotto i giudici ad interrogarsi sul carattere di doverosità dell'azione di recupero e su quali siano i canoni di comportamento che devono ispirare l'azione della pubblica amministrazione nel perseguimento dell'interesse pubblico.

Queste nuove direzioni, unitamente alle dinamiche che hanno accompagnato la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, hanno condotto la stessa giurisprudenza in una direzione diametralmente opposta e, ad oggi, unanime.

Ne è conseguito il diritto della pubblica amministrazione a chiedere la restituzione delle somme indebitamente percepite dal dipendente, fatta salva la necessità di operare il recupero con modalità non eccessivamente gravose per il dipendente<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Consiglio di Stato, 25 settembre 2006, n. 5602; Consiglio di Stato, 24 giugno 2006, n. 4053; Consiglio di Stato, 22 giugno 2006, n. 3962; Consiglio di Stato, 12 giugno 2006, n. 2679; Consiglio di Stato, 2 maggio 2006, n. 2436; Consiglio di Stato, 14 aprile 2006, n. 2176; Corte dei Conti Calabria 29 maggio 2007; Corte dei Conti Toscana 18 gennaio 2007, n. 46; TAR Lazio 5 febbraio 2007, n. 819; TAR Marche 30 marzo 2007, n. 436; TAR Sicilia, Catania, 18 luglio 2006, n. 1180; TAR Liguria, Genova, 26 giugno 2006, n. 683; TAR Lazio, Roma, 31 maggio 2006, n. 4081; TAR Lazio, Roma, 22 maggio 2006, n. 3672; TAR Lazio, Roma, 3 maggio 2006, n. 3111.

L'amministrazione non è tenuta a fornire alcuna motivazione sull'elemento soggettivo riconducibile all'interessato, pertanto, la stessa amministrazione, nell'adozione degli atti, è sufficiente che chiarisca le ragioni per le quali, ad esempio, il percipiente non aveva diritto a quel determinato inquadramento comportante la stabile erogazione di somme che, invece, per errore, gli sono state corrisposte<sup>16</sup>.

### 3.2. Il caso di erroneo inquadramento.

Le ragioni del Consiglio di Stato nel caso di erroneo inquadramento superiore di un pubblico dipendente sono quelle di un affidamento e di una buona fede che non possono essere di ostacolo all'esercizio da parte dell'amministrazione del potere di annullare tale inquadramento e di ripetere, in applicazione dell'art. 2033 del c.c., le somme indebitamente corrisposte. Nell'adozione degli atti è sufficiente che vengano chiarite le motivazioni per le quali il percipiente non aveva diritto a quel determinato inquadramento<sup>17</sup>.

Ecco che l'iniziativa volta al recupero si configura come un atto dovuto, privo di valenza provvedimentoale. In tale ipotesi l'interesse pubblico è in *re ipsa*, e non richiede specifica motivazione, in quanto, a prescindere dal tempo trascorso, l'atto oggetto di recupero produce di per sé un danno per l'amministrazione, consistente nell'esborso di denaro pubblico senza titolo, ed un vantaggio ingiustificato per il dipendente.

Va precisato che l'esercizio dell'azione di ripetizione delle somme presuppone che la natura di indebito dei trattamenti erogati sia certa non soltanto nel suo ammontare, ma anche nella collocazione giuridica delle motivazioni a sostegno della mancanza di titolo.

È l'oggettività sopra descritta che attribuisce alla pubblica amministrazione il diritto a ripetere, ai sensi dell'art. 2033 c.c., tali somme, indipendentemente da qualsiasi valutazione in merito alla buona fede del percipiente, la quale rileva solo ai fini della valutazione ad opera dell'ente delle modalità con le quali operare il recupero<sup>18</sup>.

## 4. Alcune fattispecie di indebito nella giurisprudenza più recente.

### 4.1. Illustrazione generale.

La disciplina civilistica identifica in un pagamento non dovuto un indice essenziale dell'indebito oggettivo. Ogni conferimento di beni, facente riferimento alle sole prestazioni materiali, con esclusione degli atti giuridici.

Questo in ragione del fatto che, mentre una prestazione materiale è ripetibile, un atto giuridico non lo è, essendo da valutare sotto il profilo della sua validità.

Premesso questo, la prestazione materiale può rappresentarsi all'interno di diverse fattispecie che nella giurisprudenza si muovono da emolumenti stipendiali derivanti ad esempio da un errato inquadramento o dall'erogazione di una somma *sine titolo*, ad emolumenti percepiti a fronte di assenze illegittime dal servizio dei dipendenti.

### 4.2. La Corte dei Conti e le assenze ingiustificate.

Il caso ha riguardato un dipendente licenziato per numerose assenze ingiustificate dal servizio, il quale aveva continuato a percepire, nei periodi di assenza, gli emolumenti per il lavoro dipendente.

<sup>16</sup> Consiglio di Stato, 5 giugno 2013, n. 3099; Consiglio di Stato, 30 settembre 2013, n. 4849

<sup>17</sup> Consiglio di Stato, 5 giugno 2013, n. 3099.

<sup>18</sup> TAR Lazio, Roma, 6 maggio 2010, n. 9953; Consiglio di Stato, 22 marzo 2010, n. 1657.

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la regione Lazio, con sentenza n. 171 del 30 maggio 2016, chiama a rispondere di danno erariale consistente nel pregiudizio economico subito dall'amministrazione pubblica, il dipendente che, indebitamente, percepisce emolumenti per lavoro dipendente a fronte di ripetute assenze ingiustificate dal servizio.

È interessante osservare come la Corte precisi che, accanto alla fattispecie del "solo" indebito stipendiale, si configuri anche quella diversa e aggiuntiva del danno erariale.

L'indebito stipendiale attiene alla non corretta determinazione del *quantum* degli emolumenti stipendiali e alla loro errata corresponsione al dipendente, in relazione a quello che risulta essere il giusto calcolo normativamente e contrattualmente previsto, derivante dal rapporto sinallagmatico.

Un'arbitraria assenza dal servizio, dice la Corte, realizza una non corrispondenza tra prestazione lavorativa e retributiva che si realizza al di fuori della predeterminata articolazione contrattuale, configurando la prestazione retributiva come un'ipotesi di danno erariale della quale il lavoratore inadempiente è tenuto a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa per grave inosservanza dei doveri di ufficio.

#### **4.3. La Corte dei Conti e la falsa attestazione di presenza in servizio.**

È indebita la somma corrisposta al dipendente a titolo di retribuzione nel periodo in cui esso non ha reso la prestazione lavorativa rendendosi responsabile di falsa attestazione di presenza in servizio.

Così si esprime la Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Toscana, con sentenza n. 31 depositata il 2 febbraio 2016, relativamente al caso di un dipendente del Ministero dell'Istruzione che si era assentato dal lavoro ed era stato sorpreso più volte intento alla ricerca di tartufi.

Trascuriamo volutamente in questa sede gli effetti che la falsa attestazione in servizio del dipendente può produrre in sede penale e sul piano disciplinare per soffermarci sull'elemento pertinente al tema trattato.

Il Collegio ravvisa nella condotta del lavoratore pubblico tutti gli elementi della responsabilità amministrativa contabile, sia per il danno patrimoniale che per il danno all'immagine.

Il danno patrimoniale consiste evidentemente nella spesa sostenuta dall'amministrazione pubblica, datrice di lavoro, per la retribuzione complessivamente erogata nel periodo in cui lo stesso non ha reso la prestazione lavorativa.

Altro caso è quello affrontato dalla Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Regione Emilia-Romagna, con la sentenza n. 171 del 8 novembre 2016 che vale la pena osservare relativamente alla pertinenza del tema: un dipendente chiamato a rispondere di danno erariale consistente nell'importo di emolumenti percepiti (indebito oggettivo) nel lasso di tempo in cui ha falsamente attestato la propria presenza in servizio.

Nel caso trattato il dipendente effettuava la marcatura dell'entrata sul luogo di lavoro in un sito difforme rispetto a quello ove ordinariamente si sarebbe dovuto procedere alla marcatura. Più nello specifico, aveva rimosso dal luogo di lavoro la strumentazione marcatempo utilizzata per la segnalazione degli orari di effettivo servizio e la deteneva presso la propria abitazione.

#### **4.4. Il TAR Campania e l'illegittimo inquadramento.**

Nella sentenza n. 1774 del 1° aprile 2017 del TAR della Campania, si legge ribadito il principio della doverosità dell'azione del recupero di quanto indebitamente corrisposto.

È un atto dovuto, privo di valenza provvedimentoale, vincolato e obbligatorio, che non lascia alcuna discrezionalità alla pubblica amministrazione e che configura, ove non esercitato il diritto di ripetizione delle somme illegittimamente erogate, un danno erariale.

Ciò che in questa sede è stato accertato come indebitamente corrisposto, sono stati emolumenti stipendiali derivanti da procedure di avanzamento di grado non legittime disposte dall'ente.

Nel caso specifico si è trattato di alcuni membri del Corpo militare della Croce Rossa Italiana ai quali erano stati riconosciuti inquadramenti superiori retroattivi che avevano significato una corresponsione di maggiori emolumenti.

Dopo diversi anni, la Croce Rossa Italiana, ravvisando l'illegittimità dei provvedimenti che avevano riconosciuto gli inquadramenti superiori, aveva proceduto al recupero delle somme erogate.

I dipendenti coinvolti ricorrevano in giudizio al fine di dichiarare l'illegittimità del recupero, senza tuttavia vedersi riconosciuta la ragione richiesta in quanto i giudici, nella sentenza n. 1774, riconoscono le ragioni della Croce Rossa.

#### **4.5. La Corte di Cassazione civile e le somme corrisposte *sine titulo*.**

Le dinamiche dell'indebito sono riproposte nella vicenda oggetto della sentenza n. 4323 del 20 febbraio 2017 della Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro.

La vicenda è riassumibile in questo modo.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze comunica alla propria dipendente di averle corrisposto, indebitamente, maggiori somme a titolo di retribuzione per un importo superiore ai 30.000 euro. Ne chiede la restituzione e la dipendente ricorre in giudizio.

La Corte di Cassazione con la sentenza del febbraio di quest'anno, conferma la decisione del giudice di primo grado e della Corte d'Appello, rigettando le doglianze della lavoratrice che, peraltro, non poteva nemmeno vantare, scrive la Corte, la buona fede nella particolare circostanza nella quale si era venuta a trovare.

La dipendente infatti, aveva percepito il normale stipendio, nonostante la stessa si trovasse in aspettativa, situazione in ordine alla quale la contrattazione collettiva prevede la corresponsione di indennità che è determinata in misura progressivamente ridotta rispetto alla retribuzione. La sua era un'aspettativa riconducibile a malattia.

La Corte sottolinea come il principio della riduzione della retribuzione legata all'aspettativa, sia un principio di cui è ragionevole presumere la conoscenza da parte della lavoratrice.

Detto in parole semplici la lavoratrice non poteva non sapere che la sua retribuzione doveva essere inferiore a quella che percepiva e per ciò tanto sarebbe stato per lei doveroso informare il proprio datore di lavoro dell'indebita percezione.

Dove finisce la buona fede, inizia il dovere del dipendente di partecipare al proprio datore di lavoro una indebita percezione di emolumenti, derivanti da un errore.

La difficoltà nasce ovviamente dall'impossibilità di definire con certezza un valore economico, superato il quale, si sconfinava dalla buona fede, o una situazione giuridica entro la quale non è riconducibile la stessa buona fede.

Nella giurisprudenza meno recente, infatti, veniva tutelato il legittimo affidamento del dipendente, ove l'indebita percezione riguardasse cifre "modiche" e ricevute con sistematicità per periodi prolungati.

Difficile quantificare una cifra "modica" e quando la stessa cessa di esserlo.

Nel caso trattato era talmente palese e macroscopica, che è risultato facile per i giudici ricondurla al di fuori dell'alveo della buona fede.

A questo punto diventa facile chiedersi fino a che punto ad un dipendente è richiesto di conoscere le norme che disciplinano il rapporto di lavoro e quando una mancata conoscenza di disposizioni contrattuali rappresenti una violazione al dovere della diligenza minima richiesta al dipendente.

C'è un altro aspetto interessante nella sentenza della Corte di Cassazione, che è quello che riguarda la modalità di restituzione delle somme.

La dipendente, pensionata, aveva lamentato l'incompatibilità della restituzione, anche rateale, a fronte della sua capacità reddituale.

Nei fatti le era stata chiesta la restituzione in 60 rate con importo mensile da corrispondere di € 561,40 e la stessa aveva lamentato che le sue condizioni economiche non potevano garantirle una vita dignitosa in relazione al suo stato sociale, anche facendo ricorso al pagamento rateale.

I giudici non accolgono le doglianze della ricorrente e nel farlo precisano che la capacità reddituale non è da valutarsi soltanto in base all'ammontare della pensione, bensì anche alla luce delle proprietà immobiliari, assumendo rilevanza anche la capacità reddituale patrimoniale che nel caso specifico le derivava da tre immobili di cui risultava essere proprietaria. Per i giudici non era dato concludere la sussistenza di una compromissione irreparabile a fronte dell'esborso rateizzato richiesto.

## 5. Il recupero va operato al netto di contributi e imposte. Così la pensa il TAR Toscana.

Per unanime e consolidata giurisprudenza il recupero delle somme va operato al netto dei contributi e delle imposte versate. Il principio che sottende alla regola è quello di non poter chiedere ad un soggetto (chi ha percepito l'indebito), quanto non è mai entrato a far parte della sua sfera patrimoniale.

Ne consegue che la pubblica amministrazione, nel procedere al recupero di somme indebitamente erogate ai propri dipendenti, deve effettuare tale recupero al netto delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali<sup>19</sup>.

Nell'operatività la faccenda è un pochino più complessa e richiederebbe istruzioni operative precise, che invece arrivano contraddittorie da diverse parti.

Nessun dubbio circa la "partita" dei contributi. La quota a suo tempo trattenuta al dipendente non può essere chiesta in restituzione e va decurtata dal lordo oggetto di ripetizione.

La situazione si complica quando il tema da affrontare è quello dell'imposta sulle persone fisiche versata all'amministrazione finanziaria.

Il TAR Toscana, nella sentenza n. 858 pubblicata il 22 giugno 2017, evidenzia come il recupero vada operato al netto dell'IRPEF versata, criticando pesantemente, con seri e fondati argomenti giuridici, le istruzioni dell'Agenzia delle Entrate, rinvenibili nella risoluzione n. 71/E del 29 febbraio 2008<sup>20</sup>.

Le istruzioni dell'Agenzia rimandano ad un recupero che deve essere effettuato al lordo delle ritenute fiscali operate a carico del lavoratore, questo in base alla previsione dell'articolo 10, comma 1, lettera d-bis) del TUIR, il quale prevede la possibilità di dedurre dal reddito complessivo "[...] le somme restituite al soggetto erogatore, se hanno concorso a formare il reddito in anni precedenti".

Secondo l'Agenzia delle Entrate, l'introduzione di questo articolo si è resa necessaria proprio in quanto il sistema dei rapporti tra erario, sostituto e sostituito, comporta che il recupero, a carico del contribuente, delle somme a suo tempo a lui erogate avvenga al lordo delle imposte che l'ente erogatore ha versato all'erario in qualità di sostituto. Quindi il citato art. 10 rappresenterebbe la regola generale a cui attenersi, poiché il contribuente, portando in deduzione dal proprio reddito l'onere rimborsato al datore di lavoro, compenserebbe le imposte pagate e quindi, di fatto, restituirebbe il solo netto ricevuto.

Il collegio amministrativo riporta unanime giurisprudenza che si muove in senso contrario a quello dell'Agenzia delle Entrate, dettagliando copiosa giurisprudenza amministrativa e di legittimità, evidenziando altresì una ostinazione nella non corretta applicazione della norma da parte dei funzionari dell'Agenzia delle Entrate.

<sup>19</sup> Consiglio di Stato, n. 03984/2011; Consiglio di Stato, n. 1164/2009.

<sup>20</sup> <http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/normativa+e+prassi/risoluzioni/archivio/risoluzioni/risoluzioni+2008/febbraio+2008/risoluzione+n+71+2008/ris.+n.+71E+del+29+febbraio+2008.pdf>

I giudici sono concordi nel ritenere che ciò che rileva nella fattispecie non è il rapporto intercorrente tra l'interessato e l'Agenzia fiscale - regolato dal succitato art. 10, comma 1, lett. d-*bis*) del TUIR - ma quello fra il ricorrente e l'amministrazione di servizio, nell'ambito del quale la seconda versa al primo gli emolumenti al netto delle ritenute fiscali (nonché previdenziali e assistenziali); con la conseguenza che non risulta né logico, né equo, né lecito chiedere all'interessato un adempimento che può essere posto in essere direttamente dall'amministrazione stessa senza gravare sul soggetto interessato in maniera non coerente con i fini del dovuto recupero delle somme erogate a titolo di imposte e contributi.

Il richiamo al TUIR, secondo il TAR Toscana, non risulta adeguato a superare il consolidato orientamento giurisprudenziale, più volte espresso dalle varie giurisdizioni ordinaria ed amministrativa, in base al quale la ripetizione dell'indebito nei confronti del dipendente non può non avere ad oggetto le sole somme effettivamente "pagate" (come recita l'art. 2033 c.c.) a quest'ultimo e da lui effettivamente percepite in eccesso, vale a dire quanto e solo quanto effettivamente sia entrato nella sfera patrimoniale del dipendente<sup>21</sup>.

Il recupero va quindi operato al netto di ogni ritenuta.

Per quanto attiene ai rapporti tra erario e pubblica amministrazione quale sostituto di imposta, va ricordato che l'art 38 del d.p.r. 602/1972 colloca come soggetti che possono inoltrare istanza di rimborso, sia coloro che hanno effettuato il versamento diretto (nella specie il sostituto d'imposta datore di lavoro), sia il percipiente dipendente pubblico.

In pratica al dipendente va chiesto solo il netto.

Il tempo testimonierà se i funzionari dell'Agenzia accoglieranno i moniti del collegio, per ora, disponiamo di istruzioni diverse e contraddittorie che non facilitano la già difficile operazione del recupero.

Quale strada sia giusto seguire è davvero difficile da dire.

Da un lato abbiamo un'Agenzia delle Entrate che rimanda al Testo Unico delle Imposte, dall'altro un collegio di giudici che ricorda che una circolare amministrativa o un atto analogo, in quanto atto di indirizzo interpretativo-illustrativo-applicativo, non è vincolante per i soggetti estranei all'amministrazione.

Ultimo ma non ultimo, il TAR ricorda come una risoluzione non è fonte di diritto come ribadito dalla sentenza n. 5137 della Corte di Cassazione sezione tributaria del 5 marzo 2014.

---

<sup>21</sup> Consiglio di Stato, Sez. VI, 2 marzo 2009, n. 1164.

Corso di formazione su

# IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

## Dalle nozioni alle azioni

Il 2017 è stato un anno caotico per la definizione delle regole e delle procedure nella gestione del personale degli enti locali. Cambio di percentuali di turn-over; nuove procedure per il fabbisogno di personale e la dotazione organica; limiti al fondo del salario accessorio e alla contrattazione.

Il d.lgs. 75/2017, oltre alla riforma del d.lgs. 165/2001, ha portato con sé anche diverse novità in materia di stabilizzazioni e progressioni verticali. È il momento di fare il punto della situazione, guardando già al piano triennale dei fabbisogni 2018/2020.

**OFFERTA PACCHETTO**

Quote scontate per iscrizione ai **DUE** corsi

- Bertagna - Il Personale degli Enti Locali
- Ziggiotto - L'orario di Lavoro

**VEDI DETTAGLI DELL'OFFERTA**

26 settembre 2017	Mantova	16 ottobre 2017	Mestre (VE)
2 ottobre 2017	Collecchio (PR)	17 ottobre 2017	Treviso
3 ottobre 2017	Genova	19 ottobre 2017	Bologna
4 ottobre 2017	Torino	20 ottobre 2017	Firenze
6 ottobre 2017	Verona	24 ottobre 2017	Bari
9 ottobre 2017	Milano	25 ottobre 2017	Napoli
11 ottobre 2017	Cagliari	27 ottobre 2017	Grumello (BG)

Relatore	Dott. <b>Gianluca Bertagna</b> - Docente in corsi di formazione. Componente di nuclei di valutazione. Autore di pubblicazioni e collabora con Il Quotidiano degli Enti Locali de Il Sole 24 Ore. Direttore scientifico della rivista Personale News edita da Publika.		
Destinatari	Amministratori (Sindaci, Assessori e Consiglieri), Segretari comunali e direttori generali - Dirigenti, Funzionari e dipendenti degli uffici personale - Dirigenti e Responsabili di servizio di tutti i settori comunali, AA.GG., Controlli, Affari Legali di tutta la Pubblica Amministrazione, e Revisori Contabili.		
Attestati	Sarà rilasciato attestato di partecipazione.		
Materiale didattico	Le dispense con il materiale didattico saranno consegnate in formato cartaceo all'inizio del corso.		
Iscrizioni	Sono previste quote agevolate per gli Enti abbonati alle riviste Personale News e Tributi News di Publika. Le iscrizioni, se non diversamente concordato con la segreteria di Publika, devono comunque pervenire almeno <b>5 giorni prima</b> della data del corso. Iscrivendosi: ☎ via <b>fax</b> al numero <b>0376 158 2160</b>   ✉ via <b>email</b> a <b>formazione@publika.it</b> La conferma dello svolgimento del corso sarà comunicata almeno due giorni prima dell'evento.		
Orario	Dalle <b>8:45</b> alle <b>13:30</b> . Coffee break ore 11:00.		

Corso di formazione su

# IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

## Dalle nozioni alle azioni

Il 2017 è stato un anno caotico per la definizione delle regole e delle procedure nella gestione del personale degli enti locali. Cambio di percentuali di turn-over; nuove procedure per il fabbisogno di personale e la dotazione organica; limiti al fondo del salario accessorio e alla contrattazione. Il d.lgs. 75/2017, oltre alla riforma del d.lgs. 165/2001, ha portato con sé anche diverse novità in materia di stabilizzazioni e progressioni verticali.

È il momento di fare il punto, guardando già al piano triennale dei fabbisogni 2018/2020.

### OFFERTA PACCHETTO

Quote scontate per iscrizione ai **DUE** corsi

- Bertagna - Il Personale degli Enti Locali
- Ziggiotto - L'orario di Lavoro

**VEDI DETTAGLI DELL'OFFERTA**

## Programma

### 1. Il fondo e la contrattazione del 2017

- Senza contratto nazionale: che fare?
- Il nuovo limite dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017: calcoli a confronto
- L'incremento di parte variabile, ex comma 3, art. 23
- Voci incluse e voci escluse
- Gli incentivi per funzioni tecniche: adesso cosa succede? Come gestire i limiti?
- Le progressioni orizzontali: come farle, senza sbagliare

### 2. Le assunzioni

- Quando è vietato assumere
- La programmazione: cosa fare in attesa delle linee d'indirizzo della Funzione pubblica
- L'equilibrio tra esuberi, cambio di mansioni, dotazione organica e assunzioni
- Il contenimento della spese di personale: una regola sempre valida
- Il regime particolare per le assunzioni nella polizia locale e nel settore educativo e scolastico;
- Le assunzioni dei dirigenti

- Le percentuali del *turn over* tra resti e competenza
- Le regole per le Unioni e per le fusioni
- Le mobilità: il punto della situazione
- Graduatorie verso la scadenza del 31 dicembre 2017
- Le stabilizzazioni: requisiti, procedure, regole, finanziamento, divieti e proroghe
- Le *nuove* progressioni verticali e le *vecchie* progressioni carriera
- Il lavoro flessibile: le tipologie previste; le voci incluse, voci escluse, calcoli
- Il nuovo lavoro occasionale

**Durante il corso verrà esaminata una bozza di Piano Triennale dei Fabbisogni del personale, che verrà poi consegnato via mail ai partecipanti.**

**NOTA:** Le materie del corso saranno costantemente aggiornate sulla base delle novità che verranno diffuse (circolari FP e MEF; pareri Corte dei conti; manovra 2018).

### Orario

Dalle **8:45** alle **13:30**. Coffee break ore 11:00

## Relatore: Dott. Gianluca Bertagna

Docente in corsi di formazione. Componente di nuclei di valutazione. È autore di pubblicazioni e collabora con Il Quotidiano degli Enti Locali de Il Sole 24 Ore. È direttore scientifico della rivista Personale News edita da Publika.

Quote standard
Quote standard
Primo iscritto: € <b>185,00</b>
Iscritti successivi: € <b>160,00</b>

Quote scontate per abbonati
Offerta riservata agli <b>abbonati alle riviste</b> Personale News o Tributi News
Primo iscritto: € <b>165,00</b>
Iscritti successivi: € <b>145,00</b>

OFFERTA PACCHETTO

Quote scontate per iscriz. **DUE** corsi

- Bertagna - Personale Enti Locali
- Ziggio - L'orario di Lavoro

VEDI DETTAGLI

**Pagamento anticipato / posticipato**

Gli **enti della P.A.** potranno effettuare il pagamento **DOPO** lo svolgimento del corso, a seguito del ricevimento della fattura elettronica. Vanno comunque comunicati i dati dell'impegno di spesa.

Per tutti gli altri **oggetti diversi dalla P.A.** (società, professionisti, sindacati, privati, ...)

è richiesto il pagamento **ANTICIPATO** sul seguente IBAN: IT 46 Z 08340 58050 00000015377. In caso di mancata partecipazione l'importo sarà reso entro 7 gg.

È possibile scaricare le nostre dichiarazioni sostitutive relative a **CONTO CORRENTE DEDICATO**, DURC e altri requisiti dall'indirizzo: <http://www.publika.it/moduli>

**Appliazione sconti**

Saranno accettate iscrizioni a prezzo scontato sono per enti in regola con il pagamento delle fatture arretrate. In tutti gli altri casi sarà applicata la quota standard.

**Note organizzative**

È necessaria l'iscrizione almeno **5 giorni prima** della data di svolgimento del corso. La quota comprende materiale documentario, coffee break e attestato di partecipazione. I prezzi si intendono iva esclusa 22%. La quota è esente IVA se la fattura è intestata ad Ente Pubblico. L'eventuale imposta di bollo di € 2,00 è compresa nella quota. Per ragioni organizzative si prega di comunicare eventuale disdetta almeno 5 giorni lavorativi prima dell'inizio del corso. È possibile sostituire i partecipanti in qualsiasi momento. La conferma dello svolgimento del corso sarà comunicata almeno due giorni prima della data dell'evento.

Corso di formazione: "Il personale degli Enti Locali: dalle nozioni alle azioni"

**MODULO DI ISCRIZIONE DA INVIARE ALMENO 5 GIORNI PRIMA DELLA DATA DEL CORSO**

RAGIONE SOCIALE	P. IVA	COD. FISC.
INDIRIZZO (Via, CAP, Città, Prov.)		
TIPO CLIENTE <input type="checkbox"/> Ente Pubblica Amministrazione <span style="font-size: 2em; color: blue;">➔</span> <span style="border: 1px solid red; padding: 2px; font-size: 0.8em;">CODICE UNIVOCO UFFICIO FATT. ELETR. DATO OBBLIGATORIO PER ENTI P.A.</span> <span style="border: 1px solid red; padding: 2px; font-size: 0.8em;">DETERMINAZIONE / ORDINE... <small>Inserire qui i dati relativi all'impegno di spesa</small> DATO OBBLIGATORIO PER ENTI P.A.</span>		
<input type="checkbox"/> Società / Sindacati / Privati ...		
Agli importi indicati sarà aggiunta IVA 22%. Pagamento anticipato		
		PN 17

Richiedo l'iscrizione al corso presso la sede contrassegnata nello schema sottostante per n.  partecipanti per un totale di €  usufruendo delle seguenti tariffe:  **prezzo standard** oppure  **sconto abbonati** alle riviste di Publika

DATE SEDE	<input type="checkbox"/> 26/09/2017 <b>Mantova</b> , Hotel La Favorita, via Cognetti De Martiis 1	<input type="checkbox"/> 16/10/2017 <b>Mestre (VE)</b> , Hotel Bologna, via Piave 214
	<input type="checkbox"/> 02/10/2017 <b>Collecchio (PR)</b> , Sede Parco del Taro, str. Giarola 11	<input type="checkbox"/> 17/10/2017 <b>Treviso</b> , Hotel Maggior Consiglio, via Terraglio 140
	<input type="checkbox"/> 03/10/2017 <b>Genova</b> , Hotel President, Corte Lambruschini 4	<input type="checkbox"/> 19/10/2017 <b>Bologna</b> , Millenn Hotel, via Boldrini 4
	<input type="checkbox"/> 04/10/2017 <b>Torino</b> , Best Western Plus Hotel Genova, via Sacchi 14	<input type="checkbox"/> 20/10/2017 <b>Firenze</b> , Hotel Londra, via J. Da Diacceto 18
	<input type="checkbox"/> 06/10/2017 <b>Verona</b> , Ibis Hotel, via Fermi 11/C	<input type="checkbox"/> 24/10/2017 <b>Bari</b> , Hotel Majestic, via G. Gentile 97/B
	<input type="checkbox"/> 09/10/2017 <b>Milano</b> , Doria Grand Hotel, viale Andrea Doria 22	<input type="checkbox"/> 25/10/2017 <b>Napoli</b> , Hotel Ramada Naples, via Ferraris 40
	<input type="checkbox"/> 11/10/2017 <b>Cagliari</b> , Parco Naturale Montelargius-Saline, via La Palma	<input type="checkbox"/> 27/10/2017 <b>Grumello (BG)</b> , Sala consigliere c/o municipio

PARTECIPANTI	COGNOME	NOME	RUOLO	E-MAIL

Ai sensi del D.Lgs. 196/2003, desideriamo informare che i dati personali forniti con la presente iscrizione saranno utilizzati da Publika srl esclusivamente per la predisposizione dell'elenco partecipanti al corso in oggetto e per l'addebito contabile relativo alle quote di partecipazione. I dati sono raccolti su elaboratori di proprietà di Publika srl - Via Pascoli 3 - Volta Mantovana MN. Titolare del trattamento dei dati è Publika srl - Via Pascoli 3 - Volta Mantovana MN. La informiamo che Lei potrà rivolgersi al Titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti, così come previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 che si intende integralmente richiamato, ed in particolare per conoscere l'esistenza di trattamento di dati che La riguardano; per ottenere, a cura del titolare del trattamento, la cancellazione, il blocco, l'aggiornamento, la rettifica o la modifica dei dati. Le richieste vanno inviate a [privacy@publika.it](mailto:privacy@publika.it)

TIMBRO FIRMA DEL RESPONSABILE

Modulo da restituire compilato e firmato almeno 5 giorni prima della data del corso via fax allo 0376 1582160 oppure via email a [formazione@publika.it](mailto:formazione@publika.it)

## 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.

# LA COPERTURA DEI POSTI DIRIGENZIALI VACANTI

di Cristina Bortoletto

## 1. Premessa.

Più volte su questa rivista ci siamo occupati della tematica della dirigenza pubblica, che, soprattutto negli ultimi anni, è stata oggetto di particolare attenzione da parte del legislatore, arricchendosi via via di interventi normativi e tentativi di riforma<sup>22</sup>. Di seguito riassumiamo brevemente le ultime novità, utili per poter procedere a nuove assunzioni.

## 2. Il vincolo di indisponibilità e la decisione della Corte costituzionale.

Come anticipato dalle nostre *news*, con sentenza n. 191, depositata in data 14 luglio 2017, è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della disposizione contenuta nell'art. 1, comma 219, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016)<sup>23</sup>, nella parte in cui applicava anche alle amministrazioni delle regioni e delle province autonome il vincolo di indisponibilità dei posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015, nonché l'illegittimità del meccanismo della cessazione di diritto, con risoluzione dei relativi contratti, degli incarichi conferiti dopo il 15 ottobre 2015 e prima dell'entrata in vigore della legge (1° gennaio 2016) a copertura dei posti dirigenziali resi indisponibili.

<sup>22</sup> Vedasi in tema: Ferrari Mario, "La riforma della dirigenza pubblica", *Personale News*, n. 11/2015, pp. 5-11, Ferrari Mario, "La riforma della dirigenza degli enti locali nella legge 124/2015", *Personale News*, n. 16/2015, pp. 12-19, Ferrari Mario, "La dirigenza dopo la legge di stabilità", *Personale News*, n. 2/2016, pp. 7-11, Ferrari Mario, "Incarichi dirigenziali. anche l'ANAC entra in gioco", *Personale News*, n. 6/2016, pp. 21-26, Ferrari Mario, "Il punto sugli incarichi dirigenziali", *Personale News*, n. 9/2016, pp. 7-13, Laddaga Giulia, "Il favor per lo scorrimento della graduatorie anche per le qualifiche dirigenziali a tempo determinato", *Personale News*, n. 14/2016, pp. 20-22, Ferrari Mario, "La riforma della dirigenza e gli enti locali", *Personale News*, n. 17/2016, pp. 8-15, Ferrari Mario, "... e la riforma della dirigenza? - Gli effetti della sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016", *Personale News*, n. 22/2016, pp. 6-10.

<sup>23</sup> La disposizione prevedeva che: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni, sono resi indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, come rideterminati in applicazione dell'articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, vacanti alla data del 15 ottobre 2015, tenendo comunque conto del numero dei dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e del personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa. Gli incarichi conferiti a copertura dei posti dirigenziali di cui al primo periodo dopo la data ivi indicata e fino alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di diritto alla medesima data di entrata in vigore, con risoluzione dei relativi contratti. Sono fatti salvi i casi per i quali, alla data del 15 ottobre 2015, sia stato avviato il procedimento per il conferimento dell'incarico e, anche dopo la data di entrata in vigore della presente legge, quelli concernenti i posti dirigenziali in enti pubblici nazionali o strutture organizzative istituiti dopo il 31 dicembre 2011, i posti dirigenziali specificamente previsti dalla legge o appartenenti a strutture organizzative oggetto di riordino negli anni 2014 e 2015 con riduzione del numero dei posti e, comunque, gli incarichi conferiti a dirigenti assunti per concorso pubblico bandito prima della data di entrata in vigore della presente legge o da espletare a norma del comma 216, oppure in applicazione delle procedure di mobilità previste dalla legge. In ogni altro caso, in ciascuna amministrazione possono essere conferiti incarichi dirigenziali solo nel rispetto del numero complessivo dei posti resi indisponibili ai sensi del presente comma".

La norma dichiarata costituzionalmente illegittima era stata comunque già abrogata dall'art. 25, comma 4, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Il Collegio motiva la sua decisione ricordando che negli aspetti inerenti ai profili pubblicistico-organizzativi della dirigenza pubblica, così come di tutto il lavoro pubblico, il legislatore statale interviene solo per fissare principi generali a garanzia del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione, mentre la disciplina in oggetto racchiudeva previsioni quanto mai dettagliate e penetranti anche in merito alla cessazione *ope legis* degli incarichi e alla risoluzione dei contratti e incideva direttamente sul conferimento e sulla durata degli incarichi dirigenziali.

Gli aspetti su cui il legislatore era intervenuto, secondo la Corte, sono in realtà devoluti alla competenza regionale residuale in materia di ordinamento e organizzazione amministrativa<sup>24</sup>.

### 3. Le conseguenze e la facoltà assunzionale applicabile.

Come in precedenza anticipato, l'abrogazione della disposizione consente il superamento di alcune delle criticità già evidenziate su questa rivista<sup>25</sup> in tema di assunzione di profili dirigenziali sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato.

Riassumiamo, nel prospetto che segue, la facoltà assunzionale per la copertura di posti di dirigente a tempo indeterminato tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatorie vigenti, tenuto conto che per tale categoria si deve ancora far riferimento all'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014<sup>26</sup>:

Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
<u>80%</u> della spesa dei cessati 2016	<u>100%</u> della spesa dei cessati 2017	<u>100%</u> della spesa dei cessati 2018
Al valore di cui sopra si aggiungono i resti del triennio 2014-2016	Al valore di cui sopra si aggiungono i resti del triennio 2015-2017	Al valore di cui sopra si aggiungono i resti del triennio 2016-2018

### 4. Incarichi art. 110 TUEL e limiti di spesa.

Ricordiamo che l'art. 110 del TUEL consente di assumere dirigenti a tempo determinato:

Comma 1	Comma 2
Per copertura posto in dotazione organica	Per copertura posto <i>extra</i> dotazione organica

<sup>24</sup> Trattasi della competenza residuale ex art. 117, quarto comma, della Costituzione in materia di ordinamento e organizzazione amministrativa regionale, entro cui si collocano le procedure concorsuali pubblicistiche per l'accesso al ruolo (così come a tutto il pubblico impiego), il conferimento degli incarichi e la durata degli stessi.

<sup>25</sup> Vedi Bortoletto Cristina, "L'indisponibilità dei posti dirigenziali", *Personale News*, n. 4/2017, pp. 15-20.

<sup>26</sup> La legge dispone che: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

<p>in misura non superiore al <u>30%</u> dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità</p>	<p>in misura complessivamente non superiore al <u>5%</u> della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità</p>
--	---

Come abbiamo già avuto modo di illustrare<sup>27</sup>, dopo un periodo di contrasto interpretativo, con l'art. 16 del d.l. 24 giugno 2016 n. 113, convertito in legge 7 agosto 2016 n. 160, al comma 1-*quater* è stato disposto l'inserimento, dopo l'ottavo periodo del già esteso comma 28 del d.l. 78/2010, quanto segue: *"Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*.

Qualche dubbio in tema è stato di recente avanzato a seguito della pubblicazione della deliberazione n. 21/SEZAUT/2017/FRG della Corte dei Conti - sezione delle Autonomie<sup>28</sup> - che alle pagine 71-72 richiama alcuni concetti chiave che riguardano le assunzioni previste dal comma 1 dell'art. 110 e ripropone l'assoggettamento di tale fattispecie al limite di cui al comma 28: *"[...] Infatti, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire e fermo restando che gli incarichi a contratto ex art. 110, co. 1, Tuel devono essere conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico da conferire, solo a partire dal 2014 il legislatore ha introdotto un generalizzato allentamento dei vincoli assunzionali e, con specifico riferimento agli incarichi di cui sopra (ex art. 110, comma 1, Tuel), ne ha incrementato il contingente massimo entro il 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della qualifica dirigenziale.*

*Inoltre, giova ricordare, che – come precisato dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 14/SEZAUT/2016/QMIG – detti incarichi dirigenziali devono essere computati nel tetto di spesa stabilito dall'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010. Ciò in conseguenza della riformulazione dell'art. 110, co. 1 del Tuel ad opera dell'art. 11, co. 1, d.l. n. 90/2014."*

Poiché la deliberazione in esame riguarda nel dettaglio *"La spesa per il personale degli Enti territoriali - Analisi della consistenza numerica e funzionale del personale e della relativa spesa di regioni, province e comuni nel triennio 2013/2015"*, possiamo supporre che per il triennio di riferimento, precedente alla modifica della disposizione di legge, gli enti dovessero tenere in considerazione tutte le spese per lavoro flessibile, incluse quelle per i dirigenti a contratto a copertura di posti in dotazione organica, sulla base però dell'orientamento di alcune sezioni della Corte stessa.

Ricordiamo, infatti, che la sezione delle Autonomie, con la deliberazione 3 maggio 2016, n. 14/SEZAUT/2016/QMIG<sup>29</sup>, modificando la propria precedente posizione<sup>30</sup>, aveva aderito alla tesi secondo la quale l'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, valesse per tutti gli incarichi dirigenziali a tempo determinato.

In ogni caso, ad oggi, la deroga per le assunzioni ai sensi del comma 1, permane; al contrario, l'assoggettabilità al limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 vige per la spesa destinata agli incarichi previsti dal comma 2 dell'art. 110.

<sup>27</sup> Vedi Bortoletto Cristina, "Gli incarichi ex art. 110 del TUEL allo stato delle cose", *Personale News*, n. 18/2016, pp. 22-26.

<sup>28</sup> [http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sez\\_autonomie/2017/delibera\\_21\\_sezaut\\_inpr\\_2017.pdf](http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sez_autonomie/2017/delibera_21_sezaut_inpr_2017.pdf)

<sup>29</sup> [http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sez\\_autonomie/2016/delibera\\_14\\_2016.pdf](http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/controllo/sez_autonomie/2016/delibera_14_2016.pdf)

<sup>30</sup> In base alla deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR sempre della Corte dei Conti sezione delle Autonomie *"le disposizioni contenute nei primi due periodi del comma 6-*quater*, dell'articolo 19, del d.lgs. n. 165/2001 sottraggono gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato, conferibili dagli enti locali ai sensi dell'articolo 110, comma 1, ai vincoli assunzionali di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. n.78 del 2010"*.

## RAPPORTO DI LAVORO

In questa sezione proponiamo approfondimenti relativi alla gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni locali.

# LE NOVITÀ SULL'ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI

di Salvatore Cicala

## 1. Introduzione.

L'Anagrafe delle prestazioni è uno strumento di rilevazione che consente, a livello centrale, di monitorare costantemente l'affidamento da parte delle pubbliche amministrazioni delle consulenze, delle collaborazioni e degli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici.

Tale adempimento è stato interessato dalle recenti evoluzioni normative con l'intento del legislatore, da una parte, di assicurare ai cittadini la piena e immediata fruibilità dei dati comunicati a banche dati pubbliche (come PERLA PA<sup>31</sup>) e dall'altra di ridurre l'onere informativo in capo alle amministrazioni pubbliche.

In tale contesto, il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75<sup>32</sup>, con l'articolo 8, in attuazione alla delega contenuta nell'articolo 17, comma 1, lettere u) della legge 7 agosto 2015, n. 124<sup>33</sup> (*"razionalizzazione dei flussi informativi dalle amministrazioni pubbliche alle amministrazioni centrali e concentrazione degli stessi in ambiti temporali definiti"*), ha modificato l'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo alcune importanti novità.

Occorre poi ricordare che a partire dallo scorso 23 giugno 2017, l'adempimento dell'Anagrafe delle prestazioni è, altresì, interessato dai nuovi obblighi di trasparenza di cui all'articolo 9-bis decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come introdotto *ex novo* dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97<sup>34</sup>.

## 2. Il quadro normativo.

L'Anagrafe delle prestazioni è stata istituita dall'articolo 24 della legge 30 dicembre 1991, n. 412<sup>35</sup> presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la finalità di misurare qualitativamente e quantitativamente gli incarichi conferiti dalle pubbliche amministrazioni ai dipendenti e ai consulenti e collaboratori esterni e di monitorare e controllare la spesa pubblica ad essi destinata.

<sup>31</sup> Il sistema PERLA PA è un applicativo mediante il quale il Dipartimento della funzione pubblica ha unificato la gestione degli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni derivanti dalle normative vigenti in materia di dati statistici e di monitoraggio.

<sup>32</sup> [www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017-05-25:75!vig=](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017-05-25:75!vig=)

<sup>33</sup> [www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2015-08-07:124!vig=](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2015-08-07:124!vig=)

<sup>34</sup> [www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2016-05-25:97!vig=](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2016-05-25:97!vig=)

<sup>35</sup> [www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1991-12-30:412@originale](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1991-12-30:412@originale)

Come evidenziato dal DFP, nella relazione al Parlamento del dicembre 2016<sup>36</sup>, tale attività di monitoraggio trova il suo fondamento nel fatto che “... la materia costituisce notoriamente un terreno sensibile ove possono verificarsi episodi suscettibili di innescare dinamiche di incremento della spesa distoniche rispetto agli obiettivi finanziari e all'esigenza di un migliore utilizzo e valorizzazione delle risorse interne perseguite dal Governo”.

La normativa che disciplina l'Anagrafe delle prestazioni è contenuta nell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001, il quale enuncia i principi in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi del dipendente pubblico.

Il rapporto di lavoro pubblico è, infatti, storicamente caratterizzato dal cosiddetto regime delle incompatibilità, in base al quale al dipendente pubblico è preclusa la possibilità di svolgere attività commerciali, industriali, imprenditoriali, artigiane e professionali in costanza di rapporto di lavoro.

La *ratio* di tali divieti sottolinea la peculiarità dell'impiego presso la pubblica amministrazione che va rinvenuta nel principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro pubblico, sancito dall'articolo 98 della Costituzione (“I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione”) ed è tesa a tutelare il buon andamento della pubblica amministrazione.

All'interno del principio di incompatibilità e del divieto di cumulo d'impieghi che riguardano il dipendente pubblico, si distingue un regime generale di incompatibilità, applicabile a tutti i pubblici dipendenti e sancito dagli articoli 60 e seguenti del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3<sup>37</sup> e un regime speciale applicabile al personale richiamato dall'articolo 53, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

Gli interventi modificativi apportati all'articolo 53, nel corso degli anni, hanno introdotto un regime autorizzatorio per alcune attività extra-lavorative, consentendo incarichi occasionali retribuiti, o anche a titolo gratuito, a pubblici dipendenti quando questi non si pongano in contrasto con i compiti istituzionali dell'amministrazione pubblica presso la quale si presta servizio e laddove siano previsti espressamente da leggi e altre fonti normative.

Al sistema autorizzatorio si affianca un'articolata disciplina volta al monitoraggio centralizzato del flusso di incarichi conferiti o autorizzati dalle pubbliche amministrazioni.

In tale contesto l'articolo 53 stabilisce, nei commi 11-14, una serie di obblighi ben precisi a carico delle amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi.

Il comma 11 prevede che le pubbliche amministrazioni siano tenute a comunicare al DFP (tramite l'applicativo “Anagrafe delle prestazioni” della piattaforma web PERLA PA) entro quindici giorni dalla data di conferimento o autorizzazione, gli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, anche a titolo gratuito, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.

Sono i successivi commi 12-14 ad esser stati oggetto delle modifiche ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

### 3. Le modifiche apportate dal d.lgs. 75/2017.

Le novità introdotte dal d.lgs. 75/2017, all'articolo 53 del d.lgs. 165/2001, possono così essere sintetizzate:

- è abrogata la previsione, contenuta al comma 12, secondo periodo, secondo la quale la comunicazione deve essere accompagnata da una relazione, nella quale siano indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi siano

<sup>36</sup> Dipartimento della funzione pubblica, “Relazione al Parlamento Anagrafe delle Prestazioni Incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni (Art. 53 decreto legislativo 30 Marzo 2001 n. 165) Anno 2015” Roma, dicembre 2016, reperibile al link: [http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Relazioni%20per%20legge/Anagrafe%20dell'e%20Prestazioni/Relazione\\_al\\_Parlamento\\_2016.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Relazioni%20per%20legge/Anagrafe%20dell'e%20Prestazioni/Relazione_al_Parlamento_2016.pdf)

<sup>37</sup> [www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:1957-01-10:3!vig=](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:1957-01-10:3!vig=)

stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi siano stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendano adottare per il contenimento della spesa;

- è soppressa la previsione (comma 12, terzo periodo) che entro il 30 giugno di ciascun anno le amministrazioni, che nell'anno precedente non abbiano conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, dichiarino di non aver conferito o autorizzato incarichi (la cosiddetta dichiarazione finale "NEGATIVA");
- la comunicazione al DFP sui compensi relativi ad incarichi conferiti ai propri dipendenti deve essere fatta tempestivamente (e non entro il 30 giugno di ciascun anno, come precedentemente previsto al comma 13);
- con riferimento alla comunicazione al Dipartimento dell'elenco dei collaboratori e consulenti esterni, è previsto che essa deve essere fatta tempestivamente (e non con cadenza semestrale, come attualmente previsto) e che debba contenere informazioni aggiuntive, per ciascun incarico, relative all'oggetto dell'incarico, al compenso lordo e all'effettuazione della verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse (si tratta di informazioni che la normativa vigente attualmente prevede che siano rese note, da ciascuna pubblica amministrazione, unicamente mediante inserimento nelle proprie banche dati, accessibili al pubblico);
- le comunicazioni devono essere fatte solo in via telematica (e non anche, in alternativa, come attualmente previsto, su supporto magnetico).

Come precisato dal successivo articolo 22, comma 12, del d.lgs. 75/2017 le modifiche agli adempimenti in materia di "Anagrafe delle prestazioni", si applicheranno agli incarichi conferiti successivamente al 1° gennaio 2018.

#### 4. Le novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il contributo maggiore, nel rafforzamento dell'importanza della trasparenza nella pubblica amministrazione, è stato fornito dall'emanazione del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, il quale ha stabilito, all'articolo 15, che le pubbliche amministrazioni debbono pubblicare e aggiornare le informazioni inerenti ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali e le informazioni sugli incarichi di consulenza o collaborazione, stabilendo altresì che la pubblicazione di tutte le informazioni contemplate – tra cui quella alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento funzione pubblica (prevista dall'articolo 53, comma 14, secondo periodo, del d.lgs. 165/2001), costituiscono condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la successiva liquidazione dei compensi.

Il d.lgs. 33/2013 è stato ulteriormente, e in maniera rilevante, da ultimo modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che oltre a rafforzare gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, ha esteso l'ambito di riferimento dell'accesso civico, introducendo, con l'articolo 5, il cosiddetto "FOIA" (*Freedom of Information Act*), che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare, ma che detengono.

Di particolare importanza, per quanto riguarda l'Anagrafe delle prestazioni, è l'introduzione dell'apertura e della pubblicazione delle banche dati da parte delle amministrazioni che le gestiscono.

L'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, anch'esso aggiunto *ex novo* dal d.lgs. 97/2016, prevede che "1. Le pubbliche amministrazioni titolari delle banche dati di cui all'Allegato B pubblicano i dati, contenuti nelle medesime banche dati, corrispondenti agli obblighi di pubblicazione di cui al presente decreto, indicati nel medesimo, con i requisiti di cui all'articolo 6, ove compatibili con le modalità di raccolta ed elaborazione dei dati.

2. Nei casi di cui al comma 1, nei limiti dei dati effettivamente contenuti nelle banche dati di cui al medesimo comma, i soggetti di cui all'articolo 2-bis adempiono agli obblighi di pubblicazione previsti dal presente decreto, indicati nell'Allegato B, mediante la

*comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione 'Amministrazione trasparente', del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati, informazioni o documenti, ferma restando la possibilità per le amministrazioni di continuare a pubblicare sul proprio sito i predetti dati purché identici a quelli comunicati alla banca dati.*

*3. Nel caso in cui sia stata omessa la pubblicazione, nelle banche dati, dei dati oggetto di comunicazione ai sensi del comma 2 ed effettivamente comunicati, la richiesta di accesso civico di cui all'articolo 5 è presentata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'amministrazione titolare della banca dati".*

L'allegato B, richiamato dall'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, fa riferimento espresso a PERLA PA e agli obblighi ad essa imposti nella conservazione dei dati che raccoglie.

Al tal fine il Dipartimento della Funzione Pubblica, titolare della banca dati PERLA PA, ha provveduto ad implementare il portale per recepire le summenzionate disposizioni normative.

Lo stesso Dipartimento, dopo aver invitato le pubbliche amministrazioni, con lettera circolare n. 1/2017, protocollo n. 29079, del 18 maggio 2017<sup>38</sup>, a verificare la completezza e la correttezza dei dati comunicati dalle stesse nella banca dati "Anagrafe delle prestazioni", ha reso disponibili alla consultazione da parte dei cittadini i dati relativi agli incarichi conferiti a dipendenti e a collaboratori esterni.

Tali dati sono oggi disponibili al *link*: [www.consulentipubblici.gov.it](http://www.consulentipubblici.gov.it).

I dati oggi presenti sono relativi agli incarichi conferiti nel 2016 e nel 2017, progressivamente sarà estesa la visibilità agli anni 2015 e 2014.

Gli enti possono così adempiere agli obblighi di trasparenza relativamente agli incarichi di cui sopra inserire nella propria sezione "Amministrazione trasparente" il predetto *link* ipertestuale.

---

<sup>38</sup> [http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Circolare-n\\_1\\_Pubblicazioni-PerLaPA\\_18\\_05\\_2017.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Circolare-n_1_Pubblicazioni-PerLaPA_18_05_2017.pdf)

**PREVIDENZA E FISCO**

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

## IL DIRITTO A PENSIONE ANTICIPATA E I RINNOVI CONTRATTUALI: UN CASO PRATICO

di Andrea Bonato

### 1. Premessa.

Ci è giunto in redazione un quesito specifico che ci permette di spiegare in maniera operativa e concreta il funzionamento dell'istituto della pensione anticipata, nel rapporto tra obblighi e doveri della pubblica amministrazione.

Ecco la domanda:

*Un dipendente matura il diritto alla pensione anticipata (42 anni e 10 mesi) a novembre 2018 e, dal 01.12.2018, intende essere collocato a riposo fatta salva la possibilità, tenuto conto che dal 01.01.2019 dovrebbe decorrere il nuovo CCNL (valido per il triennio 2019/2021), di restare qualche altra settimana in servizio (uscita ipotizzata 01.02.2019) al fine di beneficiare, potenzialmente, degli eventuali aumenti contrattuali. Ciò premesso, e considerato che dal 01.01.2019 è previsto anche l'incremento dell'anzianità contributiva derivante dai periodici aggiornamenti legati all'aspettativa di vita (forse 5 mesi), si chiede:*

- *può il dipendente, che dal 01.12.2018 avrà il requisito per l'accesso alla pensione anticipata, restare ancora in servizio, eventualmente anche contro la volontà dell'ente?*
- *può il dipendente uscire il 01.02.2019, oppure deve restare in servizio almeno sino al 30.04.2019 per via del succitato incremento di 5 mesi?*
- *il trattamento pensionistico del dipendente, che al 01.12.2018 (ovvero al 01.02.2019) avrà una età di 60 anni, subirà eventuali penalizzazioni di legge?*

### 2. Il caso pratico.

Per rispondere al quesito proposto, occorre preliminarmente precisare che la sottoscrizione del CCNL, pur essendo evento certo ed atteso da molti anni, non è prevedibile nella sua tempistica, data anche l'attuale difficoltà nel conciliare le recenti riforme del pubblico impiego, con le pretese sindacali finalizzate alla resistenza al cambiamento.

La Pensione anticipata, introdotta dall'articolo 24, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201<sup>39</sup>, prevede il trattamento pensionistico al raggiungimento di un determinato requisito contributivo a qualsiasi titolo accreditato (da lavoro, figurativi, da riscatto e volontari), indipendentemente dal requisito anagrafico. Il requisito contributivo è differenziato in base al genere (un anno in meno per le donne).

Tale requisito contributivo è inoltre soggetto all'adeguamento alle speranze di vita.

Attualmente e fino al 31 dicembre 2018, per l'accesso alla pensione anticipata, sono richiesti:

<sup>39</sup> <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2011-12-06:2011vig=>

- 42 anni e 10 mesi di contribuzione per i lavoratori;
- 41 anni e 10 mesi di contribuzione per le lavoratrici.

Dal 2019, i requisiti contributivi saranno incrementati sulla base dell'adeguamento alle speranze di vita, con decisione del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Detti incrementi saranno comunicati con un anticipo di almeno dodici mesi dalla prima decorrenza: entro il 31 dicembre 2017, quindi, si conosceranno i requisiti per l'accesso alla pensione in vigore nel biennio 2019-2020.

Sulla base delle valutazioni dell'ISTAT è possibile comunque stimare che l'accesso alla pensione anticipata nel biennio 2019-2020 potrà avvenire con:

- 43 anni e 3 mesi di contribuzione per i lavoratori;
- 42 anni e 3 mesi di contribuzione per le lavoratrici.

Fatta questa premessa, se non interverranno modifiche alla disciplina in vigore, si può ipotizzare che, una volta raggiunto dal dipendente il diritto alla pensione anticipata (1° dicembre 2018), lo stesso potrà considerarsi "acquisito e cristallizzato" e, pertanto, l'interessato potrà accedere alla pensione in qualsiasi momento, anche dopo tale data. Se la cessazione avverrà nel 2019, il diritto al pensionamento non dovrà "scontare" i nuovi requisiti per l'accesso alla pensione nel frattempo intervenuti dal 1° gennaio 2019.

Indipendentemente dalla data di cessazione e/o dall'età anagrafica al momento del pensionamento, il relativo trattamento pensionistico non subirà alcuna decurtazione. Infatti, le penalizzazioni introdotte dalla cosiddetta riforma Fornero, per disincentivare l'accesso al pensionamento con età inferiore a 62 anni, già sterilizzare fino al 31 dicembre 2017, sono state disapplicate dalla legge di bilancio 2017<sup>40</sup> con effetto dal 1° gennaio 2018.

Circa la volontà dell'Ente di non proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente, si precisa che l'ente potrà applicare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 72, comma 11, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008, il quale consente all'Amministrazione di risolvere in maniera unilaterale il rapporto di lavoro, con il preavviso di sei mesi, nei confronti dei dipendenti (compresi i dirigenti) che abbiano maturato il diritto alla Pensione anticipata.

La risoluzione, in ogni caso, deve essere debitamente motivata al fine di evitare discriminazioni tra dipendenti, così come precisato anche dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2008<sup>41</sup> *"E' comunque auspicabile che ciascuna amministrazione, prima di procedere all'applicazione della disciplina, adotti dei criteri generali, calibrati a seconda delle proprie esigenze, in modo da seguire una linea di condotta coerente e da evitare comportamenti che conducano a scelte contraddittorie. Analogamente a quanto detto a proposito dei trattenimenti in servizio, tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e quindi dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni professionali o comunque adottati dall'autorità politica"*.

L'obbligo di motivazione può essere omissso sulla base di quanto stabilito all'articolo 16, comma 11, del decreto-legge n. 98/2011<sup>42</sup>, convertito in legge 111/2011. La disposizione prevede che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro *"non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo."* (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi).

In conclusione, qualora l'Amministrazione comunale voglia cessare il rapporto di lavoro con il dipendente dal 1° dicembre 2018, è consigliabile che, preventivamente, venga modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (ROUS), al fine di disciplinare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi del citato articolo 72, comma 11, del d.l. 112/2008, al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla Pensione anticipata.

<sup>40</sup> <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-12-11:232:vig=> (comma 194)

<sup>41</sup> <http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/16635.pdf>

<sup>42</sup> <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2011-07-06:98:vig=>

## 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.

# LE ASSUNZIONI NEI COMUNI DAI 1.000 AI 3.000 ABITANTI

*A cura della Redazione*

## Quesito

A novembre dell'anno in corso andrà in pensione un nostro dipendente che, pertanto, potrà essere sostituito a partire dal prossimo 1° gennaio 2018. Abbiamo già compiuto tutti i passaggi previsti dalle norme per procedere a tale assunzione. L'ultimo step riguarda l'interpretazione della norma, art. 22, comma 2, del d.l. 50/2017, convertito nella legge 21 giugno 2017 n. 96, che recita: "... omissis ...Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento".

Posto che il dato relativo alla media delle entrate, dovrà essere quello relativo al triennio 2015/2017, si chiede per quanto riguarda la spesa del personale:

- 1) È quella prevista per l'anno 2018 (anno dell'assunzione e quindi ricomprendente la spesa al 100% per il nuovo assunto)?
- 2) È quella del 2017, prima ipotesi: la spesa effettivamente conseguita, quindi con il risparmio ottenuto dal fatto che il dipendente va in pensione prima del 31.12.?
- 3) È quella del 2017, seconda ipotesi: la spesa calcolata in ragione annua, come se il dipendente pensionando andasse via il 31 dicembre?

## Risposta

Al momento non siamo a conoscenza di pareri, interpretazioni o deliberazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti a supporto delle nostre considerazioni, quindi, nella risposta, riteniamo si debba porre prima di tutto attenzione al disposto letterale della norma.

Proviamo a schematizzare, sulla base delle informazioni che ci avete fornito:

- a) Anno di competenza per il calcolo della capacità assunzionale: 2018;
- b) Anno precedente: 2017;
- c) Media entrate correnti consuntivo ultimo triennio: anni 2015/2017.

Quindi, per effettuare il calcolo "spesa di personale su entrate correnti", a nostro parere si dovrà utilizzare:

- a) al numeratore: la spesa di personale dell'anno 2017. A tal proposito ricordiamo che, anche se riferita ad un altro indicatore (rapporto tra spese di personale / spese correnti), la Corte dei Conti ha sempre ritenuto che tale valore

non sia quello utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, bensì il valore lordo delle spese di personale effettive da bilancio, senza quindi conteggiare le detrazioni<sup>43</sup>.

b) al denominatore: la media delle entrate correnti del triennio 2015, 2016 e 2017.

---

<sup>43</sup> Si veda ad esempio la deliberazione n. N. 27/CONTR/11 in cui viene affermato: *Per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, la spesa di personale, da raffrontare alla spesa corrente, ai fini dell'applicazione del limite di cui al comma 7 dell'art. 76 del decreto legge n. 112 del 2008 convertito dalla legge n. 133 del 2008, come modificato art. 14 comma 9 del decreto legge n. 78 del 2010, come convertito in legge, deve essere considerata nel suo complesso, al lordo delle voci escluse nella determinazione dell'aggregato da considerare per il confronto in serie storica.*

## 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 Giulio Sacchi

### ACCESSO

#### Revoca in autotutela procedura selettiva - Obbligo comunicazione avvio procedimento al primo classificato

*"In materia di concorsi pubblici, il candidato che abbia già utilmente sostenuto le prove di esame, in quanto portatore di una situazione legittimante, ha diritto di ricevere dall'Amministrazione comunicazione dell'avvio del procedimento finalizzato alla revoca del bando; se, infatti, la semplice posizione di candidato ad un concorso pubblico fonda una posizione qualificata e differenziata tale da abilitare all'impugnativa degli atti di ritiro in via di autotutela, a fortiori non può disconoscersi, oltre alla legittimazione all'impugnazione, il diritto alla comunicazione d'avvio del procedimento di autotutela al candidato che, avendo sostenuto tutte le prove concorsuali ed essendosi classificato in posizione utile ai fini della assunzione, ha di sicuro un interesse differenziato e qualificato in ordine agli esiti della procedura concorsuale".*

Questo quanto espresso dal TAR Liguria – sezione I - con la sentenza n. 627 del 18 luglio 2017, con la quale ha deciso sul ricorso di una partecipante ad una procedura concorsuale presso un comune (peraltro, collocatasi, al termine delle prove, in posizione utile per l'assunzione), avverso gli atti con cui l'ente comunicava la sospensione, e conseguente revoca, della procedura per "sopraggiunte esigenze organizzative e sopraggiunti motivi di pubblico interesse".

#### Controversie su procedure stabilizzazione per personale precario assunto senza previa selezione concorsuale – Riparto giurisdizione

*"I processi di stabilizzazione volti ad eliminare il precariato creatosi per assunzioni avvenute in violazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 sono effettuati nei limiti delle disponibilità finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di dotazioni organiche e di programmazione triennale del fabbisogno; essi sono suscettibili di derogare alle normali procedure di reclutamento limitatamente al carattere - riservato e non aperto - dell'assunzione, ma non anche alla necessità del possesso del titolo di studio ove previsto per la specifica qualifica, né al preventivo svolgimento di procedure selettive che, eccezion fatta per il personale assunto obbligatoriamente o mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, sono necessarie nell'ipotesi in cui la stabilizzazione riguardi dipendenti che non abbiano già sostenuto procedure selettive di tipo concorsuale.*

*Dunque, in siffatta evenienza l'amministrazione può fare luogo ad una selezione per individuare il personale da assumere, restando devolute le relative controversie alla giurisdizione del giudice amministrativo".*

Questi i principi ribaditi dalla Corte di Cassazione – Civile, sezioni unite – con sentenza n. 19167 del 2 agosto 2017, relativamente al ricorso di alcuni dipendenti comunali, a tempo determinato, i quali adivano il giudice ordinario al fine di accertare l'obbligo da parte dell'ente di accettare la propria domanda di stabilizzazione, avendo maturato i requisiti previsti dalla legge.

## AMMINISTRATORI E ORGANI

### Compensi componenti organo di revisione – Individuazione limiti minimi

Il Commissario prefettizio del Comune di Voghera formula alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Lombardia, una richiesta di parere riguardante la determinazione del compenso spettante ai componenti dell'organo di revisione economico-finanziaria degli enti locali.

In particolare, viene chiesto:

1. se per la determinazione del compenso spettante ai componenti dell'organo di revisione il limite massimo della fascia demografica inferiore possa costituire di fatto il limite minimo della fascia demografica superiore;
2. se il compenso determinato dall'ente possa essere considerato comprensivo delle spese di trasferta e, in caso di risposta negativa, se il rimborso di tali spese possa essere riconosciuto dall'inizio dell'incarico e determinato sulla base delle spese effettivamente sostenute e documentate, escludendo modalità di determinazione forfettarie.

Con deliberazione n. 228/2017/PAR del 1° agosto 2017, preliminarmente la Sezione richiama il principio espresso dalla Corte dei Conti – sezione delle Autonomie (deliberazione n. 16/SEZAUT/2017/QMIG del 28 giugno 2017), secondo cui *“l'individuazione di limiti minimi del compenso dei componenti dell'organo di revisione degli enti locali non compete alla Corte dei conti nell'esercizio della funzione consultiva di cui all'art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003, n. 131”*.

In ogni caso, i Giudici lombardi fanno presente che la Sezione centrale ha illustrato come l'interesse ad un adeguato corrispettivo trova le proprie garanzie nell'ambito del sistema come finora delineato e si realizza, allo stato della normativa, mediante lo strumento o in sede giudiziaria qualora la remunerazione fissata unilateralmente dall'ente appaia incongrua.

Pertanto, al primo quesito viene data risposta negativa.

Quanto al secondo quesito, la Corte afferma che ai componenti dell'organo di revisione residenti in altro comune spetta il rimborso delle spese di viaggio per la presenza necessaria o richiesta presso la sede dell'ente per lo svolgimento delle proprie funzioni.

### Compensi componenti organo di revisione – Individuazione limiti minimi

Con atto di orientamento n. 1 del 13 luglio 2017, il Ministero dell'Interno - Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, si è espresso sulla questione relativa ai criteri di individuazione dei limiti minimi nella determinazione del compenso dei revisori degli enti locali, oggetto di recente deliberazione da parte della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie (n. 16/SEZAUT/2017/QMIG del 28 giugno 2017).

In particolare, l'Osservatorio illustra come la commisurazione del compenso base annuo lordo spettante ad ogni componente degli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali, sia collegato al sistema delle fasce demografiche, ai sensi del d.m. 20 maggio 2005, il quale individua non solo il limite massimo del compenso, ma anche il limite minimo, che può ritenersi coincidente con il limite massimo della fascia demografica immediatamente inferiore.

## ASSENZE

### Istituzione Polo unico per visite fiscali - Istruzioni amministrative ed operative

L'INPS ha emanato il messaggio n. 3265 del 9 agosto 2017, con il quale ha informato che dal 1° settembre 2017, ai sensi degli artt. 18 e 22 del d.lgs. 75/2017, è entrato in vigore il *“Polo unico”* per le visite fiscali, con l'attribuzione all'Istituto della

competenza esclusiva ad effettuare visite mediche di controllo (VMC) sia su richiesta delle pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro, sia d'ufficio.

### **Fruizione giornate per festività sopresse – Mancato godimento e “trasposizione” nell'anno successivo**

Un ente chiede all'ARAN se un dipendente, che non abbia potuto godere entro il 31 dicembre 2016 delle quattro giornate di festività sopresse di cui alla legge 937/1977, per motivi di servizio, possa fruirne ancora nel 2017.

Con orientamento applicativo RAL\_1941 del 28 luglio 2017, dopo aver illustrato la disciplina vigente (art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995), l'Agenzia sottolinea come l'art. 18 citato non abbia operato una equiparazione piena tra il regime delle 4 giornate di festività sopresse e quello generale delle ferie, dato che questa è limitata solo ad alcuni particolari profili della disciplina.

Secondo l'ARAN, dunque, i giorni di riposo devono essere fruiti esclusivamente nell'anno di riferimento e che, conseguentemente, non sarebbe possibile in alcun modo la trasposizione di quelli maturati in un anno nell'anno successivo.

### **Malattia e superamento periodo di comporto – Riammissione in servizio e licenziamento datoriale**

*“In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia del lavoratore, fermo restando il potere datoriale di recedere non appena terminato il periodo suddetto (e quindi anche prima del rientro del prestatore), nondimeno il datore di lavoro ha altresì la facoltà di attendere tale rientro per sperimentare in concreto se residuino o meno margini di riutilizzo del dipendente all'interno dell'assetto organizzativo, se del caso mutato, dell'azienda. Ne deriva che solo a decorrere dal rientro in servizio del lavoratore, l'eventuale prolungata inerzia datoriale nel recedere dal rapporto può essere oggettivamente sintomatica della volontà di rinuncia del potere di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente”.*

Questo il principio ribadito dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza 4 luglio 2017, n. 16392 relativamente alla declaratoria di legittimità del licenziamento irrogato ad un lavoratore riammesso in servizio al termine del periodo di comporto previsto dal CCNL (con presunzione di volontà del datore di rinunciare alla facoltà di recedere), il quale, invece, era stato in seguito (dopo 35 giorni) licenziato.

### **Fruizione congedo straordinario per assistenza disabili – Modalità effettuazione assistenza e comunicazione domicilio**

*“Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex articolo 33 legge numero 104 del 1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza familiare, bensì per attendere ad altre attività, integra l'ipotesi di abuso del diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro, come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra nei confronti dell'ente previdenziale erogatore del trattamento economico un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale”.*

Questo quanto ricordato dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro - con la sentenza n. 20098 del 14 agosto 2017, con la quale ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento irrogato ad un dipendente che, godendo del congedo straordinario per assistere il padre disabile, aveva fornito per quest'ultimo un indirizzo diverso da quello effettivo (nella sostanza, quello in cui il lavoratore gestiva una “casa vacanze”).

## CAPACITÀ ASSUNZIONALE

### Divieto generale assunzione per le province – Estensione divieto e disciplina derogatoria

*“Indipendentemente dall’venuto ricollocamento del personale soprannumerario presso le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 424, legge n. 190/2014, resta vigente il divieto generale all’assunzione di personale posto alle province dall’art. 1, comma 420, della stessa legge, come rimodulato dall’art. 22, comma 5, del d.l. n. 50/2017.*

*Tale divieto è da ritenersi prevalente rispetto all’obbligo di collocamento obbligatorio delle categorie protette ai sensi dell’art. 7, comma 6, d.l. n. 101/2013.*

*Nel quadro normativo innovato dall’art. 22, comma 5, del d.l. n. 50/2017 e dall’art. 25, comma 4, del d.lgs. n. 75/2017, è consentito alle province delle regioni a statuto ordinario, nel rispetto dei presupposti di legge e nei limiti finanziari di dotazione organica, di procedere, motivatamente, alla copertura delle posizioni dirigenziali che richiedano professionalità tecniche e non fungibili per lo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall’art. 1, commi 85 e 86, della legge n. 56/2014”.*

Questi i principi espressi dalla Corte dei Conti – sezione delle Autonomie – con deliberazione n. 22/SEZAUT/2017/QMIG del 26 luglio 2017, in relazione alle questioni di massima promosse dalle sezioni Veneto e Marche, incentrate sulla permanenza o meno del divieto assunzionale (in particolare di personale dirigenziale e di quello appartenente a categorie protette) imposto alle province delle regioni a statuto ordinario dall’art. 1, comma 420, della legge 190/2014, alle lettere c), d) e), f) e sugli effetti della riduzione della dotazione organica di tali enti e della ricollocazione del personale soprannumerario (ai sensi dell’art. 1, commi 421- 428, della legge 190/2014).

### Facoltà e *budget* per reclutamento personale polizia locale – Criteri calcolo

Il Sindaco del Comune di Livorno inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Toscana, una richiesta di parere relativa al calcolo delle facoltà assunzionali per il personale di polizia locale, e che investe la corretta interpretazione dell’art. 7, comma 2-bis del d.l. 14/2017, convertito con la legge 48/2017.

Con deliberazione n. 164/2017/PAR del 7 settembre 2017, considerata la finalità del legislatore, nonché il tenore letterale della norma, la Sezione ritiene che l’interpretazione più corretta sia quella che consente agli enti di calcolare la capacità assunzionale sull’intera spesa relativa alle cessazioni dell’anno precedente, ovviamente però applicando la percentuale più ridotta per essa prevista dall’art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (e non la percentuale superiore introdotta tramite il richiamo all’art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014).

La percentuale superiore, infatti, può essere applicata solo sulla spesa relativa alle cessazioni del personale di polizia locale e, fra l’altro, in tal caso viene precisato che tali cessazioni non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

Dunque, in sintesi, non sembra che vengano determinati due *budget* assunzionali.

Secondo l’interpretazione che appare più corretta, gli enti potranno calcolare la capacità assunzionale sull’intera platea dei dipendenti cessati, con le percentuali, per così dire, ordinarie, e poi utilizzare tale capacità anche (o solo) per il potenziamento del personale di polizia locale, in relazione al fabbisogno dell’ente e alla sua discrezionalità.

## CONTRATTAZIONE

### Validità effetti giuridici contratto integrativo – Procedura di stipula e nullità di clausole contrarie ai principi generali

*“Nell’ambito del settore pubblico ‘contrattualizzato’, il procedimento per la stipula dei contratti integrativi si fonda sui commi 3 e 3-bis, dell’articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, i quali demandano al contratto nazionale la funzione di regolare i rapporti tra i*

*due livelli di contrattazione, le procedure negoziali della contrattazione integrativa, nonché i relativi soggetti partecipanti. Ne consegue che le parti non possono assumere prassi in materia procedurale divergenti dalla disciplina contrattuale nazionale e per di più attribuire una sorta di efficacia alle pre-intese senza pervenire ad una sottoscrizione definitiva del contratto integrativo”.*

Questo quanto indicato dalla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Liguria, con la deliberazione n. 68/2017/PRSE del 24 luglio 2017, con la quale i Giudici contabili, in sede di esame della relazione redatta dall’organo di revisione contabile di un ente, hanno affrontato alcune questioni riguardanti la contrattazione integrativa e, in particolare, la validità giuridica della “pre-intesa” e la legittimità o meno della corresponsione delle indennità di disagio al personale dei livelli per l’utilizzo dei videoterminali.

### **Utilizzo risparmi derivanti da piani triennali di razionalizzazione - Criteri**

Il Sindaco del Comune di Colle Val d’Elsa inoltra alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Toscana, una richiesta di parere relativa ai piani di razionalizzazione triennali.

In particolare, viene chiesto se sussista la possibilità di utilizzo dei risparmi “strutturali” conseguiti nel primo anno, anche nei due anni successivi al primo, ovviamente al permanere delle condizioni che li hanno generati, e sempre previo accertamento a consuntivo, per le seguenti finalità:

- per una quota del 30% dei risparmi, in misura fino a due terzi per premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto, e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa;
- in caso di rispetto dei vincoli di finanza pubblica, patto di stabilità, nella quota del 100% per compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1 dell’art. 4, del d.l. 16/2014 (convertito in legge 68/2014).

Con deliberazione n. 165/2017/PAR del 7 settembre 2017, la Sezione evidenzia che le somme derivanti dalle misure finalizzate alla razionalizzazione dell’utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio e dei beni immobili, non possono essere utilizzate per le finalità indicate dal comune, in nessun caso.

Al contrario, prosegue il Collegio, le somme derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all’art. 16, commi 4 e 5 del d.l. 98/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell’importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall’art. 19 del d.lgs. 150/2009, oppure, per una quota anche pari al 100%, per il recupero delle somme indebitamente erogate di cui all’art. 4, comma 1, del d.l. 16/2014, come espressamente disposto dal comma 2 del medesimo articolo.

Per le somme derivanti da tali piani, quindi, sembra esclusa la possibilità di utilizzo ai sensi dell’art. 27 del d.lgs. 150/2009 (il quale prevede l’utilizzo, a fini premiali, di una quota fino al 30%), in quanto non espressamente richiamato dall’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge 111/2011), che richiama solo l’art. 19 del d.lgs. 150/2009.

Quindi, ritengono i Giudici toscani, le somme derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all’art. 16, commi 4 e 5, citati non possono essere mai utilizzate per i fini premiali di cui all’art. 27 del d.lgs. 150/2009, neppure nel primo anno.

Quanto, infine, alla possibilità per l’ente di utilizzare i risparmi conseguiti attraverso i piani di razionalizzazione triennali per il recupero, tramite compensazione, delle somme di cui all’art. 4, comma 1, del d.l. 16/2014, negli anni successivi al primo, anche in questo caso la risposta è negativa.

L’utilizzo deve essere annuale, senza la possibilità di un riporto agli esercizi successivi.

## INCARICHI E INCOMPATIBILITÀ

### Autorizzazione per svolgimento di incarichi extra ufficio – Divieto applicazione efficacia retroattiva

*“Sarebbe un controsenso autorizzare ex post un incarico in base ad un potenziale conflitto di interessi, se si considera, altresì, che il fondamento della disciplina della norma citata (art. 53 del d.lgs. 165/2001, ndr) deve rintracciarsi negli articoli 97 e 98 della Costituzione, ovvero nelle garanzie di imparzialità, efficienza e buon andamento dei pubblici impiegati che sono a servizio esclusivo della Nazione. Sussiste in questa materia una presunzione legale di carattere generale in relazione all’incompatibilità degli incarichi esterni con i doveri d’ufficio.*

*È stato altresì affermato, con argomenti condivisi dal Collegio, che la situazione di incompatibilità deve, conseguentemente, essere valutata in astratto, sul presupposto che la norma mira anche a salvaguardare le energie lavorative del dipendente al fine del miglior rendimento, indipendentemente anche dalla circostanza che questi abbia sempre regolarmente svolto la propria attività impiegatizia”.*

Questi i principi affermati dal TAR Emilia-Romagna – sede staccata di Parma, sezione I – con la sentenza n. 263 del 17 luglio 2017, relativamente al caso di un professore ordinario il quale chiedeva di essere autorizzato “ora per allora” ad assumere l’incarico di membro del consiglio di amministrazione di una banca ottenendo, però, un diniego da parte del rettore dell’università che riteneva la richiesta inaccoglibile.

## ORDINAMENTO PROFESSIONALE E RAPPORTO DI LAVORO

### Concessione buoni pasto a soggetto fruitore di permessi studio – Criteri

Un ente pone un quesito all’ARAN illustrando che un dipendente, a tempo indeterminato, fruisce di permessi allo studio per la frequenza di un *master* universitario di II livello, le cui lezioni sono seguite telematicamente presso la sede dell’ente, per 2 giorni a settimana in orario pomeridiano.

Ciò posto, viene chiesto se al dipendente possano essere erogati i buoni pasto nelle giornate nelle quali, dopo aver prestato servizio nelle ore antimeridiane (8-14), segue le lezioni per la formazione.

In secondo luogo, se sia assimilabile la partecipazione ad un corso di formazione rispetto alla frequenza di un *master* da svolgersi obbligatoriamente nella sede di servizio.

Con orientamento applicativo RAL\_1940 del 28 luglio 2017, l’Agenzia sottolinea che ai fini dell’attribuzione dei buoni pasto, condizione legittimante è innanzitutto quella della necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano.

Dunque, secondo l’ARAN, poiché in base alla disciplina contrattuale ai fini del riconoscimento del buono pasto si deve trattare di prestazioni antimeridiane e pomeridiane di lavoro effettivo, sorgono perplessità in ordine alla sussistenza di tale presupposto nel caso prospettato.

Infine, conclude l’Agenzia, secondo le regole generali, solo nel caso di corsi di formazione o di aggiornamento professionale organizzati dall’ente o comunque autorizzati dal medesimo ente presso altri soggetti pubblici o privati, le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro.

### Diritto alla conservazione del posto durante periodo di prova e riammissione in servizio – Ambito soggettivo

Un ente pone un quesito all’ARAN al fine di sapere se l’art.14-bis, comma 9, del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dai CCNL del 6 luglio 1997 e del 14 settembre 2000 (diritto alla conservazione del posto durante il periodo di prova presso altra

amministrazione), si applichi anche al personale assunto con contratto a termine e, in alternativa, se sia possibile applicare l'istituto della riammissione in servizio.

Con orientamento applicativo RAL\_1942 del 28 luglio 2017, l'Agenzia ritiene che la clausola contrattuale di che trattasi possa trovare applicazione solo relativamente al personale dell'ente titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Quanto, invece, al diverso aspetto dell'applicabilità al lavoratore a termine dell'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro (cd. riammissione in servizio), l'ARAN ricorda che attualmente, in base alla regolamentazione dell'art. 26 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 17 del CCNL del 5 ottobre 2001, lo stesso può trovare applicazione, nei limiti anche temporali ivi precisati, solo nella specifica ipotesi della ricostituzione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente, che, precedentemente, era già titolare di un precedente rapporto di lavoro, sempre a tempo indeterminato, con la stessa amministrazione cessato per effetto di dimissioni del dipendente stesso.

### **Passaggio diretto personale da società *in house* a ente pubblico - Requisiti**

Il Sindaco del Comune di Aosta, inoltra una richiesta di parere alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Valle d'Aosta, chiedendo se in caso di trasferimento di attività svolta da pubblica amministrazione (il Comune di Aosta) tramite propria partecipata (società *in house* APS S.p.A.) ad altro soggetto pubblico (ARER), per quanto attiene agli aspetti legati al personale, possano trovare applicazione le previsioni di cui all'art. 31 del d.lgs. 165/2001.

Con deliberazione n. 10/2017/PAR del 10 agosto 2017, dopo aver ripercorso gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia dalla Corte Costituzionale e dai Giudici contabili, la Sezione illustra come la disciplina di salvaguardia posta dagli artt. 31 del d.lgs. 165/2001 e 2112 c.c. non può trovare applicazione, a pena di violazione del principio sancito dall'art. 97, comma 3, Cost., nei confronti del personale assunto direttamente dalla società a totale partecipazione pubblica locale, senza il ricorso alle procedure aperte di selezione pubblica.

Sicché, il Collegio rimarca che l'art. 31 del d.lgs. 165/2001 – espressamente riferito al transito di funzioni e dipendenti da enti pubblici ad altri soggetti, pubblici o privati, e non anche alla cessione di funzioni da parte di soggetti privati in favore di enti pubblici – non sembra poter essere applicato dal settore privato al settore pubblico (in senso stretto), in quanto ciò avverrebbe in violazione dell'art. 97 Cost., che prevede l'accesso ai pubblici uffici attraverso il concorso pubblico.

### **Conferimento incarico dirigenziale a termine e collocamento in aspettativa – Effetti cessazione incarico**

Un ente pone un quesito all'ARAN, premettendo che ad un dipendente della categoria D è stato conferito un incarico dirigenziale, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001, con conseguente collocamento in aspettativa per la durata dello stesso.

Nell'espletamento dell'incarico, tuttavia, il dipendente è rimasto assente dal servizio per malattia per 8 mesi e, una volta cessato l'incarico (e conseguente periodo di aspettativa), lo stesso è stato reinquadrato nella categoria D.

Ciò posto, viene chiesto:

- a) se le assenze per malattia intervenute nell'ambito del rapporto di lavoro dirigenziale debbano essere calcolate e sommate a quelle già effettuate o che comunque potrebbero in futuro intervenire, ai fini del periodo di comparto, nell'ambito del rapporto di lavoro non dirigenziale;
- b) se il periodo di ferie maturato durante l'espletamento dell'incarico dirigenziale e non interamente fruito, possa essere monetizzato oppure debba essere sommato a quello che maturerà nell'ambito del rapporto di lavoro non dirigente.

Con orientamento applicativo RAL\_1937 del 28 luglio 2017, l'Agenzia illustra che:

- a) il rapporto di lavoro dirigenziale ha una natura completamente diversa e distinta da quello del personale non dirigente. Pertanto, alla scadenza di un contratto di lavoro dirigenziale a termine, con l'estinzione del relativo

rapporto di lavoro vengono meno tutte quelle situazioni soggettive che in quel rapporto trovavano il proprio fondamento (ferie, malattia, aspettative, ecc.). Ciò porterebbe ad escludere che le assenze per malattia intervenute nel corso di un precedente rapporto a termine dirigenziale possano essere computate anche nel periodo di comporto del dipendente che era titolare di tale incarico;

- b) per le stesse motivazioni, l'ARAN esclude anche che il medesimo dipendente, inquadrato di nuovo nella categoria D presso il medesimo ente, possa fruire nell'ambito del rapporto di lavoro non dirigenziale delle ferie maturate e non godute nell'ambito del precedente rapporto dirigenziale a termine.

### **Diritto conservazione al posto dipendente dimissionario – Criteri**

Un ente interroga l'ARAN al fine di conoscere se, ai fini dell'applicazione dell'art.14-*bis*, comma 9, del CCNL del 6 luglio 1995, introdotto dall'art. 3 del CCNL del 13 maggio 1996, come modificato dall'art. 20 del CCNL del 14 settembre 2000, il diritto alla conservazione del posto da parte dell'ente di provenienza debba essere assicurato al dipendente dimissionario per la durata contrattuale del periodo di prova presso il nuovo ente come formalmente stabilita (due, quattro o sei mesi), oppure occorra tenere conto anche dell'eventuale prolungamento del suddetto periodo di prova conseguente al sopravvenire di cause di sospensione del rapporto di lavoro (e del periodo di prova) nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro.

Con orientamento applicativo RAL\_1944 del 28 luglio 2017, l'Agenzia ritiene che, sulla base di una interpretazione secondo principi di correttezza e buona fede, il diritto alla conservazione del posto sussiste a favore del lavoratore interessato, presso l'ente di provenienza, per tutta l'effettiva durata del periodo di prova e non solo per il tempo, teorico, contrattualmente previsto.

### **Dipendenti assegnati al servizio di avvocatura interna – Legittimità assegnazione cartellini marcatempo per rilevazione orari**

*“Le prerogative di autonomia ed indipendenza, nei termini riconosciuti dalla legge di ordinamento professionale agli avvocati degli enti pubblici, non sono lese da ordini di servizio riconducibili alla verifica funzionale del rispetto degli obblighi lavorativi di diligenza e correttezza nei confronti della persona giuridica pubblica datrice di lavoro, che obbligano anche l'avvocato iscritto all'elenco speciale.*

*Pertanto, con tali provvedimenti non si realizza una “indebita ingerenza” nell'esercizio intrinseco della prestazione d'opera intellettuale propria della professione forense, e cioè «nella trattazione esclusiva e stabile degli affari legali dell'ente», ai sensi dell'art. 23 l. n. 247 del 2012, ma, semplicemente, si sottopone l'attività a forme di controllo estrinseco, doverose e coerenti con la partecipazione dell'ufficio dell'avvocato dell'ente pubblico all'organizzazione amministrativa dell'ente stesso”.*

Questo quanto affermato dal TAR Campania – sezione staccata di Salerno, sezione II – con la sentenza n. 1368 del 30 agosto 2017, relativamente al ricorso di alcuni avvocati interni di un ASL, avverso la nota con cui il responsabile del servizio personale dell'ente disponeva la consegna di tesserini magnetici (*badge*) agli stessi, ai fini della rilevazione dei rispettivi orari di lavoro.

### **Pubblico impiego non contrattualizzato - Periodo di prova e perfezionamento costituzione rapporto d'impiego**

*“Il periodo di prova, nel processo di progressiva formazione del rapporto d'impiego in regime pubblicistico, è elemento costitutivo del perfezionamento della fattispecie, ed ha per obiettivo di consentire all'amministrazione di accertare se il giudizio espresso in sede selettiva sulla preparazione culturale del candidato trovi conferma nella capacità ed attitudine dello stesso in relazione alle mansioni inerenti al posto.*

*Nel pubblico impiego non contrattualizzato il periodo di prova si distingue dal periodo successivo al superamento della prova per essere il primo sottoposto al verificarsi della condizione risolutiva della conferma in ruolo, la quale perfeziona la costituzione del rapporto fin dall'origine”.*

Questi i principi espressi dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro - con ordinanza n.17771 del 19 luglio 2017, relativamente al ricorso di un ministero avverso la sentenza con cui una corte d'appello aveva ricostruito la carriera di una docente riconoscendole, anche ai fini economici, un periodo d'impiego antecedente il verificarsi della condizione risolutiva del positivo superamento del periodo di prova; periodo, peraltro, durante il quale la stessa risultava sospesa cautelatamente dal servizio, in quanto sottoposta a procedimento penale.

## PREVIDENZA

### **Gestione separata e art. 7 della legge 81/2017 (cd. *Jobs Act Autonomi*) - Nuove aliquote contributive**

L'INPS ha emanato la circolare n. 122 del 28 luglio 2017 avente ad oggetto "*Gestione Separata: Articolo 7 Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (Jobs Act Autonomi). Nuove aliquote contributive. Istruzioni contabili e variazione al piano dei conti*".

Con il provvedimento, l'Istituto fa presente che a decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio, i titolari degli uffici di amministrazione, i sindaci e revisori, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata, non pensionati e privi di partita IVA, è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51 per cento.

### **Nuova applicazione richiesta variazione posizione assicurativa dipendenti pubblici ed estratto conto unificato – Nuova funzionalità**

Con il messaggio n. 3174 del 31 luglio 2017, l'INPS fa sapere che è stata rilasciata sul sito dell'Istituto una nuova versione della applicazione "Richiesta variazione posizione assicurativa (RVPA)" utilizzata dai cittadini e dai patronati per inviare all'INPS le richieste di variazione alla posizione assicurativa di dipendenti pubblici.

### **Prestazioni di lavoro occasionale – Nuove operatività per soggetti abilitati e modalità di pagamento**

Con il messaggio n. 3177 del 31 luglio 2017, l'INPS fornisce alcune indicazioni operative in merito all'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale, ex art. 54-bis del d.l. 50/2017, introdotto dalla legge 96/2017.

In particolare, l'Istituto illustra che è stata estesa l'operatività, quali soggetti abilitati agli adempimenti di registrazione, comunicazione e dichiarazione, agli intermediari previdenziali e sono stati ampliati gli strumenti di pagamento.

### **Soggetti iscritti in forma facoltativa alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali – Istruzioni operative**

Con il messaggio n. 3282 dell'11 agosto 2017, recante "*Chiarimenti richieste di adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali. Variazioni al piano dei conti*", l'INPS fornisce indicazioni per i soggetti iscritti, in forma facoltativa, alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, ai sensi del d.m. (Economia e Finanze) n. 45 del 7 marzo 2007.

### **Benefici fiscali a favore delle vittime del dovere – Cessazione rapporto sostituzione d'imposta INPS**

Con il messaggio n. 3505 dell'8 settembre 2017, l'INPS fornisce alcune indicazioni in merito ai benefici fiscali a favore delle vittime del dovere e dei loro familiari superstiti, di cui all'art. 1, comma 211, della legge 232/2016.

In particolare, l'Istituto precisa che, in base al disposto di cui al comma 211 in argomento, a decorrere dal 1° gennaio 2017, e con specifico riferimento ai trattamenti pensionistici spettanti alle vittime del dovere ed ai loro familiari superstiti, è cessato il rapporto di sostituzione di imposta da parte dell'Istituto medesimo che, pertanto, ricopre unicamente il ruolo di soggetto erogatore della prestazione.

## Contributi figurativi per periodi di aspettativa fruita per incarichi politici o sindacali - Profili istruttori

L'INPS ha emanato il messaggio n. 3499 del 8 settembre 2017, con il quale fornisce indicazioni affinché l'istruttoria delle domande di accredito dei contributi figurativi per periodi di aspettativa fruita per incarichi politici o sindacali segua modalità uniformi e conformi alla normativa.

In particolare, l'Istituto fa sapere che la domanda di accredito deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello nel corso del quale abbia avuto inizio o si sia protratta l'aspettativa, anche per le aspettative di durata pluriennale.

## PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

### Modifiche e integrazioni normativa sul licenziamento disciplinare – Pubblicazione decreto

Dopo l'approvazione del Consiglio dei Ministri è stato pubblicato il d.lgs. 118/2017, (in G.U. n. 181 del 4 agosto 2017; in vigore dal 5 agosto 2017) contenente le disposizioni integrative e correttive al d.lgs. 116/2016, recante modifiche all'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera s), della legge 124/2015, in materia di licenziamento disciplinare.

### Espletamento attività extralavorativa durante assenza per malattia – Illecito disciplinare

*“Costituisce illecito disciplinare l'espletamento di attività extralavorativa durante il periodo di assenza per malattia non solo se da tale comportamento derivi un'effettiva impossibilità temporanea della ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia solo messa in pericolo dalla condotta imprudente.*

*Il comportamento indisciplinato in questione, ossia lo svolgimento di attività extralavorativa in periodo di assenza dal lavoro per malattia, costituisce illecito di pericolo e non di danno. Questo sussiste perciò non soltanto se quell'attività abbia effettivamente provocato un'impossibilità temporanea di ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia stata posta in pericolo, ossia quando il lavoratore si sia comportato in modo imprudente”.*

Questo quanto ricordato dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 19089 del 1° agosto 2017, relativamente al licenziamento di un lavoratore il quale, assente per malattia a seguito di un infortunio *in itinere*, veniva scoperto dal datore, tramite agenzia investigativa, a lavorare presso la farmacia della moglie (per la maggior parte del tempo in piedi, servendo e consigliando i clienti, rilasciando gli scontrini fiscali e parlando con i rappresentanti, complessivamente per circa sei ore al giorno).

## SEGRETARI, DIRIGENTI E PO

### Adozione atti di gestione da parte del segretario comunale – Requisiti

*“Ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d), D.lgs. 2000 n. 267, il Segretario comunale, anche se chiamato a sovrintendere allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinarne la relativa attività, non può di norma espletare compiti normalmente rimessi alla struttura burocratica in senso proprio dell'ente locale, sostituendosi ai dirigenti, salve eventuali ipotesi eccezionali di assenza, nei ruoli dell'ente locale, di dirigenti o di altri funzionari in grado di espletarne i compiti; in ogni caso, anche in assenza di personale con qualifica dirigenziale, l'attribuzione di compiti gestionali al segretario comunale non è automatica, ma dipende da una specifica attribuzione di funzioni amministrative, in base allo statuto o ai regolamenti dell'ente o a specifiche determinazioni del sindaco”.*

Questo il principio ribadito dal TAR Umbria – sezione I – con sentenza n. 466 del 20 giugno 2017, relativamente al ricorso di un soggetto avverso l'ordinanza con cui il segretario comunale di un ente (in sostituzione del dirigente preposto), gli intimava la demolizione di alcuni manufatti abusivi.

### **Revoca in autotutela procedura selettiva illegittima – Configurabilità danno erariale per violazione norme imperative**

Risponde di danno erariale, consistente nelle spese sostenute dall'amministrazione per l'avvio e lo svolgimento di alcune fasi di una procedura selettiva poi annullata in autotutela, il dirigente che bandisca un concorso senza il previo espletamento delle procedure di mobilità previste dall'art. 34-bis, del d.lgs. 165/2001.

Questo, in sintesi, quanto deciso dalla Corte dei Conti – sezione giurisdizionale per la Campania – con sentenza n. 311 del 27 luglio 2017, in relazione alla declaratoria di responsabilità in capo ad alcuni dirigenti regionali, i quali avevano indetto una procedura concorsuale (successivamente annullata in regime di autotutela) senza il rispetto del vincolo di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e cioè senza la preventiva comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e allo specifico ufficio regionale per l'assegnazione di dipendenti pubblici in disponibilità.

## **SPESE DI PERSONALE**

### **Deroga applicabilità limite trattamento economico accessorio a fondi di provenienza comunitaria – Requisiti**

*“I compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del diritto nazionale e dell'Unione europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza.*

*Trattandosi di gestione vincolata, i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno riconosciuti nella misura dell'effettivo concorso dei Fondi SIE”.*

Questi i principi espressi dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – con deliberazione n. 20/2017/QMIG del 25 luglio 2017, in relazione alla questione di massima promossa dalla sezione Campania, volta a conoscere se costituiscono oggetto della limitazione di cui all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015, le spese di personale per trattamento accessorio finanziate con risorse provenienti da fondi comunitari oggetto di programmazione specifica, finalizzata ad azioni mirate a rafforzare la capacità delle autorità degli Stati membri e dei beneficiari di amministrare e utilizzare tali fondi ai sensi dell'art. 59 del Reg. UE 1303/2013.

### **Deroga limite spesa per salario accessorio per istituzione nuove PO - Divieto**

Il Sindaco del Comune di Perfugas inoltra un quesito alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Sardegna, al fine di conoscere se l'ente possa conferire nuovi incarichi di posizioni organizzative derogando al limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 236, della legge 208/2015.

La Sezione, con deliberazione n. 63/2017/PAR del 27 luglio 2017, preliminarmente evidenzia che il 22 giugno 2017 è entrato in vigore l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 che ha abrogato l'art. 1, comma 236, citato.

La nuova disciplina, infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2017, prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Ciò posto, dunque, il Collegio fa presente che il limite di spesa cui sono soggette le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio si applica indistintamente all'ammontare complessivo delle risorse a tal fine destinate.

Quindi, tanto le risorse del bilancio imputate al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, quanto le risorse direttamente stanziare in bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative nei comuni privi di qualifiche dirigenziali.

### **Enti di nuova istituzione a seguito di fusione – Applicabilità limiti in materia di spesa**

Il Comune di Terre Roveresche, dopo aver premesso di essere un ente di nuova costituzione (a seguito di fusione di n. 4 comuni), interroga la Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per le Marche, in merito ai seguenti quesiti:

1. se il nuovo comune soggiace al limite di cui all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 e, in caso positivo, quali sono le modalità per determinare tale limite;
2. se il nuovo comune soggiace ai vincoli di spesa *ex art.* 6 commi 7, 8, 9, 12, 13 e 14 del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010).

Con deliberazione n. 76/2017/PAR del 28 luglio 2017, la Sezione fa presente che l'ente di nuova costituzione è soggetto ad entrambe le discipline limitative di cui alla richiesta di parere.

In particolare, prosegue il Collegio, al fine di garantire il rispetto della disciplina normativa che prevede vincoli di spesa con riferimento ad una "spesa storica", ad esempio quella sostenuta nel 2009 (art. 6, commi 7, 8, 12, 13 e 14 del d.l. 78/2010) o nel 2016 (art. 23, comma 2, citato), considerato che il comune, istituito a decorrere dal 1° gennaio 2017, in quegli anni era privo di un proprio bilancio, si dovrà fare riferimento alla sommatoria delle spese sostenute negli esercizi precedenti dai comuni che si sono fusi nel nuovo ente.

Inoltre, a parere dei Giudici marchigiani, l'amministrazione dovrà procedere anche alla verifica del rispetto, negli anni considerati, da parte dei menzionati enti, del patto di stabilità, nel caso gli stessi fossero tenuti al rispetto di tale vincolo.

In ogni caso, ai fini della determinazione del limite di spesa, qualora i comuni che si sono fusi nel nuovo ente non abbiano fatto ricorso alle tipologie contemplate dalle disposizioni normative in materia di vincolo di spesa sopra richiamate, il nuovo ente medesimo potrà, con provvedimento adeguatamente motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto della disciplina normativa di riferimento e dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

Questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a far fronte ad esigenze eccezionali, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi.

### **Individuazione limite spesa per salario accessorio – Criteri**

Il Sindaco del Comune di Salara chiede alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Veneto se il limite previsto per l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, per l'anno 2017, debba riferirsi all'importo del fondo 2016 incrementato della spesa per le indennità di posizione organizzativa e di risultato, oppure, al totale di quanto effettivamente liquidato nell'anno 2016.

Con deliberazione n. 425/2017/PAR del 27 luglio 2017, la Sezione sottolinea come la regola generale voluta dal Legislatore in materia di salario accessorio, è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico, a parte i casi eccezionali nei quali le risorse destinate al trattamento accessorio

possano considerarsi, per così dire, “sterilizzate” e che possono affluire al fondo senza violare i vincoli imposti dalla normativa vigente.

In tale ottica, dunque, il Collegio ricorda i principi espressi dalla giurisprudenza contabile, secondo i quali la possibilità concreta di integrare le risorse finanziarie variabili destinate alla contrattazione decentrata integrativa, in deroga al tetto di spesa previsto, è subordinata al conseguimento di effettive economie di spesa risultanti dai processi di attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro.

Pertanto, conclude la Corte, le risorse del bilancio che i comuni di minore dimensione demografica destinano al finanziamento del trattamento accessorio degli incaricati di posizioni organizzative in strutture prive di qualifiche dirigenziali, rientrano nell'ambito di applicazione del vincolo di che trattasi.

### **Assunzione personale a tempo determinato - Limiti**

Il Sindaco del Comune di Carpinone, formula alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Molise, una richiesta di parere per sapere se, al fine di godere del regime più favorevole dettato dal settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del d.l. 78/2010 (che consente di effettuare assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009) sia necessario essere in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, esclusivamente con riferimento all'anno precedente a quello in cui è programmata l'assunzione flessibile.

Con deliberazione n. 164/2017/PAR del 1° agosto 2017, la Sezione ricorda che, al fine di usufruire del regime derogatorio che individua come limite alla spesa complessiva per il lavoro flessibile la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, il rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006, si concretizza nell'osservanza del comma 557-*quater* del medesimo articolo.

Da ciò ne consegue che, a tal fine, risulta necessario assicurare che, nella programmazione triennale dei fabbisogni di personale, le spese di personale siano contenute nel limite del “*valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”; valore individuato, nel “*parametro temporale fisso e immutabile*” di cui al triennio 2011/2013.

### **Procedure mobilità intercompartimentale – Limiti di spesa e principio di “neutralità finanziaria”**

Il Sindaco del Comune di Pordenone formula alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia-Giulia, una richiesta di parere con cui chiede di sapere se, secondo la disciplina attualmente applicabile al comparto unico del pubblico impiego regionale, la spesa relativa alle assunzioni effettuate mediante l'istituto della mobilità intercompartimentale, e conseguentemente alle cessazioni allo stesso titolo, sia considerata neutra rispetto ai vincoli del *budget* delle risorse assunzionali.

La Sezione, con deliberazione n. 52/2017/PAR del 25 luglio 2017, ricorda che le Sezioni Riunite (con deliberazione n. 59/CONTR/2010) hanno riconosciuto il criterio della neutralità finanziaria del passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, sul presupposto che le amministrazioni interessate siano entrambe sottoposte ad un regime vincolistico delle assunzioni.

Qualora si verifichi tale fondamentale premessa, dunque, l'istituto in commento può assolvere alla sua funzione di essere uno strumento per una più razionale distribuzione del personale tra le diverse amministrazioni, senza oneri aggiuntivi.

## TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, PRIVACY

### Aggiornamento Piano nazionale anticorruzione 2017 – Awiso consultazione pubblica

Con comunicato del 3 agosto 2017, l'Autorità nazionale anticorruzione rende noto l'aggiornamento per il 2017 del Piano nazionale anticorruzione (PNA) e l'atto di indirizzo rivolto alle amministrazioni pubbliche per contrastare il rischio di fenomeni corruttivi.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### Avvocatura interna – Limiti di spesa e ambito soggettivo erogazione compensi professionali per controversie con esito favorevole

Il Sindaco del Comune di Gorizia formula alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia-Giulia, una richiesta di parere con cui pone un quesito in materia di compensi professionali relativi alla gestione di controversie giudiziarie che abbiano avuto un esito favorevole all'ente.

In particolare, l'ente pone i seguenti quesiti:

- se il comune abbia l'obbligo di corrispondere i compensi professionali di che trattasi;
- in via subordinata, se il comune abbia la facoltà di riconoscere solo una quota parte delle spese legali poste a carico delle controparti nelle sentenze favorevoli all'ente oppure fino ad un importo massimo annuale, entrambi da definirsi nell'apposito regolamento;
- se questi compensi possano essere riconosciuti anche ad altri dipendenti amministrativo-contabili che collaborano strettamente nella gestione del contenzioso, ma che non rivestono il profilo di avvocato.

Con deliberazione n. 53/2017/PAR del 25 luglio 2017, dopo aver illustrato la normativa vigente, la Sezione sottolinea che:

- quanto al primo e secondo quesito, è riconosciuta in capo all'ente la facoltà di quantificare la quota di spese di lite per sentenze favorevoli da riversare ai propri avvocati dipendenti, secondo le proprie possibilità finanziarie e alla luce delle somme appositamente stanziare (eventualmente anche in considerazione degli accordi raggiunti in sede di contrattazione collettiva), sulla base della disciplina regolamentare adottata ai sensi del comma 7 dell'art.9 del d.lgs. 90/2014. Peraltro, con riferimento ai limiti quantitativi, vengono in rilievo tre "tetti" o "livelli": quello retributivo "*individuale generale*" che è parametrato sul trattamento economico del Primo Presidente della Corte di Cassazione (240.000,00 euro annui); quello retributivo "*individuale specifico*", per cui i compensi professionali percepiti dall'avvocato interno nell'anno non possono eccedere il suo trattamento economico complessivo, da percepirsi nello stesso anno; quello "*finanziario collettivo*" da applicarsi per le fattispecie di sentenze favorevoli con compensazione delle spese o con transazione, in quanto l'ente non può stanziare somme superiori allo stanziamento corrispondente previsto nell'anno 2013;
- quanto, invece, al terzo quesito, viene ricordato che i compensi professionali per la gestione di contenziosi conclusi favorevolmente per le amministrazioni, devono considerarsi riservati esclusivamente agli avvocati formalmente iscritti all'albo che siano incardinati presso un ufficio esclusivamente dedicato al contenzioso di un ente pubblico, senza svolgimento di mansioni diverse da quelle legali.

### Rimborso spese di trasferta – Requisiti

Un ente pone un quesito all'ARAN al fine di conoscere se lo stesso sia tenuto a rimborsare ad un proprio dipendente le spese di trasferta da questi sostenute per l'assolvimento dell'ufficio di giudice tributario.

Con orientamento applicativo RAL\_1936 del 28 luglio 2017, l'Agenzia evidenzia che l'art. 41, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000 espressamente dispone che *"Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio"*.

Ciò posto, dunque, sarebbe evidente che la fattispecie presa in considerazione e disciplinata dal citato art. 41, sia solo quella del dipendente di un ente al quale, sempre nell'ambito del suo rapporto di lavoro con l'ente di appartenenza, è dato l'ordine di prestare la propria normale attività lavorativa, in via del tutto eccezionale e temporanea, in una località diversa dalla propria ordinaria sede di servizio.

### **Riconoscimento buono pasto e fruizione permessi per carica elettiva – Requisiti**

Un ente pone un quesito all'ARAN illustrando che l'orario di lavoro è articolato nei seguenti termini:

- dalle 8,00 alle 13,30;
- dalle 13,30 alle 14,00 pausa mensa;
- dalle 14,00 alle 15,42 con possibilità di effettuare lavoro straordinario o recupero orario.

Ciò posto, viene chiesto se, in relazione a tale orario di lavoro, al dipendente che rivesta una carica elettiva, spetti il buono pasto nelle seguenti situazioni:

1. qualora fruisca di permessi per lavori consiliari dalle ore 8,00 alle ore 13,30 e, nel pomeriggio, nell'arco delle due ore successive, rientri in servizio;
2. qualora presti nella mattinata attività lavorativa presso l'ente e si assenti, fruendo di permessi per partecipazione ai lavori consiliari dalle ore 14,00 alle ore 16,00, e rientri in ufficio (con un intervallo tra orario di uscita dal servizio e quello di rientro superiore a due ore);
3. qualora presti attività lavorativa presso l'ente sino alle 11,30 e si assenti per permesso per partecipazione a lavori consiliari fino alle ore 14, rientrando successivamente in ufficio e proseguendo la giornata lavorativa (con un intervallo tra orario di uscita dal servizio e quello di rientro superiore a due ore).

Con orientamento applicativo RAL\_1943 del 28 luglio 2017, dopo aver richiamato le indicazioni di carattere generale in materia di riconoscimento dei buoni pasto, l'Agenzia illustra come, rispetto i singoli casi esposti:

1. nella prima ipotesi, non si può dare luogo al riconoscimento al lavoratore del buono pasto in quanto, a causa della fruizione dei permessi *ex art. 79 del TUEL*, lo stesso non rende alcuna prestazione di lavoro effettivo nelle ore antimeridiane, requisito necessario ai fini del riconoscimento del buono;
2. in entrambe le restanti situazioni, allo stesso modo, il buono pasto non può essere riconosciuto in quanto l'intervallo tra le prestazioni antimeridiane e pomeridiane è superiore all'arco temporale massimo di due ore, stabilito, ai fini dell'applicazione dell'istituto, dall'art. 45, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000.

**NOVITÀ!**

Nuovo servizio di Publika

# CALCOLO DEL DIFFERENZIALE A CARICO DEL BILANCIO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (E DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO)

## Premessa

La recente Riforma della Pubblica Amministrazione, permetterà, probabilmente di avviare una stagione contrattuale nuova, con parametri di fondo del salario accessorio da verificare con sicurezza.

Una delle voci della costituzione del fondo di maggiore criticità è la corretta quantificazione della **suddivisione del costo delle progressioni orizzontali storiche tra bilancio e fondo** alla luce della Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.01.2004.

Il servizio di Publika ha quindi la finalità di quantificare per l'anno di competenza 2017, la corretta suddivisione degli importi.

Nell'occasione, provvederemo altresì a verificare la corretta imputazione **dell'indennità di comparto**.

## Oggetto del servizio e modalità di esecuzione

Il servizio è così strutturato:

**A**

Publika fornirà all'ente l'elenco delle informazioni necessarie per lo svolgimento del calcolo.

**B**

L'ente trasmetterà a Publika le informazioni richieste.

**B**

Publika eseguirà il calcolo consegnando i dati in formato Excel utilizzabili anche negli anni successivi e in via autonoma da parte del comune.

**D**

Publika consegnerà altresì una relazione sulle modalità utilizzate per il calcolo e i principali pareri e interpretazioni di riferimento.

## Modulo richiesta informazioni

Modulo da inviare via fax al numero 0376 1582208 oppure via email a [info@publikaservizi.it](mailto:info@publikaservizi.it).

ENTE	NOME E COGNOME
TELEFONO	E-MAIL
NOTE	

Modulo richiesta informazioni PN 2015-07

## 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.

## L'AUTOCONTROLLO E IL PIACERE DIFFERITO

di Augusto Sacchi

*Amo molto parlare di niente.  
È l'unico argomento di cui so tutto.*  
Oscar Wilde

*Il Paradiso lo preferisco per il clima,  
l'Inferno per la compagnia.*  
Idem

Quanto autocontrollo ci vuole nella nostra vita? Tanto. Moltissimo. A volte, troppo.

Da quando ti svegli la mattina, a quando indossi il meritato pigiama serale (o due gocce di *Chanel n. 5?*), quante volte ti devi trattenere, inghiottire, abbozzare, fare finta di avere l'otite (*sordità salutare*, si chiama) e fare finta di non vedere (*cecità salvifica*)?

Coniuge, convivente *more uxorio*, figli, colleghi, superiori, amministratori, cittadini, utenti, amici, conoscenti, gente che nemmeno conosci: tutti a dirti delle cose, a volte fastidiose, a volte proprio cattive, a volte semplicemente sbagliate. Ma non si può reagire. Non si ha tempo, né voglia di mettersi a confutare, spiegare e – forse – litigare.

Ci vuole autocontrollo. Non si può dire, semplicemente e direttamente, "*questa è una sonora stronzata!*".

E così, capita che usando violenza su te stesso, sorridi, con quel sorriso ebete, tipico di chi è affetto dal cretinismo delle valli<sup>44</sup>.

Quante volte ci capita *di ingoiare il rospo*, in una giornata normale, di metà settembre, quando tutti scoprono di avere – oggi – un problema ineludibile e non rinviabile, che in realtà si era già manifestato a giugno, ma era troppo vicino alle agognate ferie che, di norma, impediscono di fare *qualunque cosa* dal 10 giugno al 15 settembre?

Riflettendo su questo (lo so: c'è di meglio a cui pensare...), mi sono imbattuto sul cosiddetto esperimento *marshmallow* di *Stanford*, noto anche come esperimento sull'autocontrollo dei bambini.

In cosa consiste l'esperimento? Provo a spiegarlo.

L'esperimento fu condotto nel 1972 dallo psicologo *Walter Mischel* ed è considerato, in ambito scientifico, come "uno degli esperimenti più riusciti sul comportamento". Ad ogni bambino veniva consegnato un *marshmallow* sul piatto (si tratta di uno zuccherino, molto apprezzato dai bambini dei paesi anglosassoni). Se il bambino riusciva a resistere a mangiare la leccornia che aveva nel piatto, ne poteva ricevere un altro in premio. Gli scienziati hanno analizzato per quanto tempo, ogni bambino

<sup>44</sup> <https://it.wikipedia.org/wiki/Cretinismo>

riusciva a resistere alla tentazione di mangiare il suo *marshmallow*. L'esperimento iniziale ha avuto luogo presso una scuola materna situata presso la *Stanford University*, coinvolgendo bambini di 4-6 anni. I bambini sono stati condotti in una stanza vuota, dove è stato posto del cibo di loro scelta su un tavolo, o su una sedia. Ai bambini fu detto che potevano mangiare i dolcetti, ma se riuscivano ad aspettare un quarto d'ora senza cedere alla tentazione, essi sarebbero stati premiati con un secondo *marshmallow*. Gli sperimentatori osservarono come alcuni "si coprivano gli occhi con le mani o si giravano per non guardarlo, mentre altri cominciarono a prendere a calci la scrivania, oppure a tirarsi i capelli, o cose del genere, mentre altri decidevano di mangiarlo subito".

Degli oltre 600 bambini che parteciparono all'esperimento, un terzo riuscì a rimandare la gratificazione abbastanza a lungo per ottenere il secondo *marshmallow*. L'esperimento ha confermato l'ipotesi che l'età determina la capacità di differire la gratificazione.

È stato, però, il risultato del *follow-up* dello studio, a portare i risultati più interessanti. Da un *follow up* eseguito nel 1988, si vide che "i bambini in età prescolare che avevano ritardato la gratificazione più a lungo venivano descritti dai genitori come adolescenti più maturi e responsabili degli altri". Un secondo studio di *follow-up*, nel 1990, ha mostrato che la capacità di ritardare la gratificazione era anche correlata con maggiori punteggi SAT (test di ingresso all'università)<sup>45</sup>.

Insomma, secondo l'esperimento, quelli che ce la fanno a resistere (al piacere immediato, in cambio di un piacere, doppio, differito) sono e diventano i migliori. Avere maggiore autocontrollo, significa essere più bravi e tolleranti. Significa, anche, saper resistere quando ti *scarnificano i nervi*, con sesquipedali rotture di scatole, inutili, eccessive e ridondanti, da parte di persone ansiose, tornate poco riposate e serene, da ferie auto-rovinate.

Ce la si può fare a resistere, sempre? Non sempre...

Io, infatti, a volte, mi mangio il *marshmallow* e pure il piatto che lo contiene, ma non sono un esempio da imitare.

---

<sup>45</sup> Tratto dal sito [psicolinea.it](http://www.psicolinea.it), online dal 2001: <http://www.psicolinea.it/lesperimento-marshmallow-o-lautocontrollo-nei-bambini/>

## MODELLI OPERATIVI

In questa sezione forniamo, di volta in volta, uno o più modelli operativi per la gestione del personale dipendente.

Ciascun fac-simile è anticipato da una scheda riassuntiva. In questo modo sarà possibile conoscere immediatamente i riferimenti normativi e le eventuali novità rispetto al passato.

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

[ACCEDI ALL'AREA CLIENTI](#)



## LA DETERMINAZIONE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2017

Come anticipato lo scorso numero, vi proponiamo una bozza di costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2017. Abbiamo cercato di inserire tutte le disposizioni normative vigenti insieme alle caratteristiche e ormai consolidate modalità di incremento della parte variabile. Si tratta di una traccia utile a guidare gli operatori nella redazione del documento, il quale dovrà comunque tener conto delle scelte specifiche della singola amministrazione.

Da ultimo ricordiamo la "regola" vigente per l'anno 2017 e prevista all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*.

Per quanto riguarda il *File* di calcolo di questo limite, rimandiamo al numero 16/2017 di *Personale News*.

OGGETTO: ART. 31 CCNL 22 GENNAIO 2004 - “DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE” - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2017.

### IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Premesso che:

- il d.lgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) – nelle more dei rinnovi contrattuali - sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 e risultano suddivise in:
  - A. **RISORSE STABILI**, che presentano la caratteristica di “*certezza, stabilità e continuità*” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
  - B. **RISORSE VARIABILI**, che presentano la caratteristica della “*eventualità e variabilità*” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 1° aprile 1999;
- le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visto l'art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni,, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa “*nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”.

Visto l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, dell legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007);

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ recante linee di indirizzo in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2017;

Visto l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”;

Riassunto, quindi, di seguito, il quadro attuale di rispetto del limite del fondo 2016, al fine di verificare i limiti per l'anno 2017:

DESCRIZIONE	Anno 2016	Anno 2017
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>		
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>		
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		

COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		
<b>TOTALE</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>		
<b>“FONDO” POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>		

Rilevato, quindi, a questo punto, che occorre procedere alla costituzione iniziale del Fondo risorse decentrate per l’anno 2017, nel rispetto delle norme sopracitate;

Considerato che il Comune:

- ha rispettato il pareggio di bilancio dell’anno 2016 e che è presumibile che il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato anche per l’anno 2017;
- nell’anno 2016 ha rispettato il tetto della spesa di personale della media 2011/2013 e che i dati in possesso dell’Ente al momento attuale fanno presumere che anche nel 2017 sarà rispettato il suddetto tetto di spesa;

Dato atto che:

- nel corso del 2017 vi saranno numero \_\_\_\_\_ cessazioni di personale che permetteranno l’incremento della parte stabile del fondo per Retribuzione di Anzianità per Euro \_\_\_\_\_ ;
- non vi sono ulteriori condizioni per poter integrare le somme stabili del fondo;
- che nella definizione delle “risorse variabili” per l’anno 2017:
  - (scegliere l’opzione applicabile tra le seguenti)

sono state inserite quelle derivanti dall’applicazione dell’art. 15, comma 1, lettera k) comprensive di quelle relative agli incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113, d.lgs. 50/2016) sulla base dei criteri contrattati in data \_\_\_\_\_ e del relativo regolamento, approvato in data \_\_\_\_\_

non sono state inserite quelle derivanti dall’applicazione dell’art. 15, comma 1, lettera k) relative agli incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113, d.lgs. 50/2016) in quanto l’ente non ha ancora provveduto a contrattare i criteri e, di conseguenza, non ha approvato il relativo regolamento;

Preso atto che, con deliberazione di Giunta comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ è stato autorizzato l’inserimento delle voci variabili di cui all’art. 31, comma 3, CCNL 22 gennaio 2004 e pertanto vengono stanziati:

(togliere le parti che non rilevano e inserire i dati delle parti che rilevano)

- a) ai sensi dell’art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999, le risorse economiche derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell’1,2% del monte salari anno 1997 (esclusa la quota riferita alla dirigenza), collegate alla progressiva razionalizzazione e riorganizzazione delle attività attuate negli ultimi anni e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall’Ente, per un importo pari ad € \_\_\_\_\_. L’utilizzo è conseguente alla verifica dell’effettivo conseguimento dei risultati attesi. Tali risorse dovranno essere espressamente certificate dall’Organismo di Valutazione ai sensi dell’art. 15, comma 4, CCNL 1 aprile 1999;

- b) ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL 1 aprile 1999, le somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, per un importo pari a € \_\_\_\_\_, come da deliberazione di Giunta n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_. Tali risorse sono destinate al finanziamento degli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2017 unitamente al Piano della Performance e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:  
(*Precisare nel dettaglio a cosa si riferiscono tali eventuali attività*).
- c) iscrizione, ai sensi dell'art. 15 comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999, delle somme destinate alle incentivazioni per funzioni tecniche per € \_\_\_\_\_
- d) iscrizione, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1.4.1999, delle somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT per € \_\_\_\_\_
- e) iscrizione, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1.4.1999, delle somme destinate alla "avvocatura" per € \_\_\_\_\_
- f) iscrizione, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m) CCNL 1.4.1999, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € \_\_\_\_\_
- g) iscrizione, ai sensi dell'art. 17, comma 5, CCNL 1.4.1999, delle risorse derivanti dai risparmi del Fondo risorse decentrate dell'anno precedente, pari ad € \_\_\_\_\_
- h) iscrizione, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.4.1999, delle somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997 per € \_\_\_\_ rispettivamente per le seguenti attività (*precisare nel dettaglio*);

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per l'anno 2017 nel quale sono state stanziare le risorse per la contrattazione decentrata;

Rilevato che l'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, contempla la possibilità di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dei corrispondenti esercizi finanziari;

Tenuto conto che il Fondo per le risorse decentrate 2017, così come definito con la presente determinazione, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto che nella successiva fase di perfezionamento della quantificazione del Fondo 2017 e, comunque, in via preventiva rispetto alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 ad oggetto "*Controlli in materia di contrattazione integrativa*";

Ritenuto, pertanto, dover procedere alla determinazione delle risorse decentrate relativamente all'anno 2017, nell'ammontare complessivo pari ad € \_\_\_\_\_ come da prospetto "Fondo risorse decentrate anno 2017", come da Tabella "A", allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

**Evidenziato che non sono ancora esattamente conosciute le economie dell'anno 2016 da riportare sul 2017 in quanto non tutte le indennità di competenza dei dipendenti sono state erogate alla data odierna (In alternativa quantificare tale importo);**

Richiamata la Deliberazione n. 26/2014 della Sezione Autonomie della Corte dei conti, che ritiene che nel concetto di “trattamento accessorio” oggetto di eventuale decurtazione, siano da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza;

Dato atto che la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell’articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e dell’art. 7, comma 1, CCNL 1° aprile 1999;

Ricordato che l’ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio nel corso dell’anno, anche alla luce di eventuali mutamento legislativi o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;

Visto il Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali (d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 testo vigente);

Rilevata la propria competenza in qualità di responsabile del Settore.... Servizio Personale, come nominato con Decreto Dirigenziale o Sindacale, numero \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

**DETERMINA**

1) Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell’articolo 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;

2) Di costituire, ai sensi dell’art. 31 e 32 del CCNL comparto regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004, il Fondo delle risorse decentrate per l’anno 2017, dando atto del rispetto di quanto previsto all’art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

DESCRIZIONE	Anno 2016	Anno 2017
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>		
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		

INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>		
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		
<b>TOTALE</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>		
<b>“FONDO” POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>		

3) Di dare atto che la determinazione del Fondo come con la presente operata per l’anno 2017 potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative e/o circolari interpretative;

4) Di attestare che il finanziamento relativo al Fondo per l’anno 2017 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2017 afferenti la spesa del personale;

5) Di dare atto che della presente costituzione sono già impegnate le seguenti somme relative ai rispettivi istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa:

<b>ISTITUTO</b>	<b>IMPORTO</b>
Progressioni economiche orizzontali storicizzate	
Indennità di comparto (Colonna 2 + 3 Tab. “D” CCNL 22/01/2004)	
Retribuzione posizioni organizzative (retribuzione di posizione e risultato) solo enti con dirigenza	
Indennità educatrici ed insegnanti	
Fondo per riclassificazione del personale (art. 7, co. 7 CCNL 31/03/1999)	

6) Di comunicare, per la dovuta informazione, il presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell’articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e dell’art. 7, comma 1, CCNL 1° aprile 1999;

7) Di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione: *Amministrazione trasparente > Personale > Contrattazione integrativa*, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.

## T R A S M E T T E

Ai sensi dell'art. 183, c. 7, del TUEL 267/2000 il presente impegno al Responsabile del servizio finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria.

---

**ALTRE INFORMAZIONI:**

**Responsabile del procedimento (artt. 4-6 legge 241/1990):** il sottoscritto;

**Ricorsi:** ai sensi dell'art. 3, comma 4, della legge 241/1990, contro il presente atto è ammesso il ricorso al T.A.R. .... nel termine di 60 giorni dalla pubblicazione o, in alternativa, il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica nel termine di 120 giorni dalla pubblicazione, nei modi previsti dall'art. 8 e seguenti del d.p.r. 24/11/1971, n. 1199.

---

### IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....



# 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.

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

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

Paola Aldigeri, responsabile di ente locale.

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

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

Augusto Sacchi, Responsabile di settore di ente locale.

Andrea Bonato, dipendente di ente locale.

Roberto Maria Carbonara, Segretario provinciale.

Salvatore Cicala, Responsabile di ente locale.

Hanno collaborato a questo numero:

Giulio Sacchi, dipendente di ente locale

Consuelo Ziggliotto, esperta in materia di personale

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

Editore e proprietario: Publika S.r.l.

Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana MN

Tel. 0376/1586860 - Fax 0376/1760102

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

E-mail: [info@personalenews.it](mailto:info@personalenews.it) – [info@publika.it](mailto:info@publika.it)

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 200,00 € IVA INCLUSA

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