n. 03 marzo **2016**

il personale pa

personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Previdenza

1 La maternità a ore nell'UniEmens

Personale

11 Il codice degli appalti riscrive i compensi Merloni

Approfondimenti

15 Il fondo per lo straordinario

Adempimenti

29 La PA esclusa dalle dimissioni on line

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti
via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Previdenza

La maternità a ore nell'UniEmens

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il D.Lgs. 80/2015 ha introdotto la possibilità di usufruire del congedo parentale ad ore senza la necessità di attendere una specifica regolamentazione in sede di contrattazione collettiva. La circ. Inps 40/2016 ha delineato le istruzioni operative sulla scorta del nuovo sistema di compilazione dell'UniEmens contenuto nella Circ. Inps 81/2015 e nel Mess. 3284/2015 (non ancora aggiornato).

Il congedo parentale a ore

Il D.Lgs. 80/2015, uno dei decreti del c.d. jobs act, ha apportato numerose modifiche alla disciplina della maternità, intervenendo sul contenuto del D.Lgs. 151/2001. In questo ambito è stata ampliata la possibilità di utilizzo del congedo parentale ad ore anche in assenza di un contratto collettivo che regolamenti la materia (art. 32, D.Lgs. 151/2001).

Art. 32, commi 1-bis e 1-ter, D.Lgs. 151/2001 - Congedo parentale
1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.
1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

L'istituto del congedo parentale ad ore era già stato previsto dal 2013 con l'introduzione del comma 1-bis all'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 ad opera dell'art. 1,

comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228. Per essere operativo doveva trovare una specifica regolamentazione in sede di contrattazione collettiva anche a livello decentrato. Nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico il CCNL non disciplina l'istituto, se non altro perché non sono più stati sottoscritti contratti dopo l'introduzione della norma. Peraltro, la contrattazione decentrata non può regolamentare materie non espressamente delegate dal CCNL (art. 40, D.Lgs. 165/2001). In questo ambito il comma 1-bis risulta inapplicabile alla PA.
Lo scoglio è stato superato dal comma 1-ter, introdotto dall'art. 7, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 80/2015, il quale detta una regolamentazione legale nelle more di quella contrattuale: il lavoratore può chiedere giornalmente un congedo pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente rispetto all'inizio del congedo parentale.
Il caso più semplice riguarda il dipendente full time con un orario medio giornaliero di 6 ore su 6 giorni la settimana ovvero di 7 ore e 12 minuti se lavora su cinque giorni per cui il congedo ad ore sarà pari a 3 ore al giorno nel primo caso ed a 3 ore e 36 minuti nel secondo caso. Questi limiti sono indipendenti dalla distribuzione dell'orario di lavoro nel corso della settimana.
Se il dipendente full-time, che lavora su 6 giorni la settimana, il martedì ha un orario di 9 ore, lo stesso potrà comunque chiedere 3 ore (non al massimo 3 ore). Al contrario potrebbe succedere che il martedì il debito orario del dipendente sia pari a 4 ore; anche in questo caso il congedo parentale ad ore dovrà essere pari a 3 ore. Evidentemente non dovrebbe essere possibile utilizzare questo istituto se il debito orario giornaliero è pari o inferiore alle 3 ore: in questo caso si dovrebbe chiedere un giorno intero di congedo parentale. Questi ultimi esempi risultano più concreti nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se, in questa fattispecie, si riduce l'orario medio giornaliero e, di conseguenza, il numero delle ore che possono essere richieste a titolo di congedo parentale.
La norma, inizialmente prevista solo per l'anno 2015, è da considerarsi a regime dopo l'approvazione del D.Lgs. 148/2015 che ha stanziato i fondi necessari.
La Circ. Inps 152/2015 aveva previsto che, in fase di prima applicazione, "il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria". Di fatto il dipendente doveva chiedere, nel corso dello stesso mese, due mezze giornate. La motivazione, indiscutibilmente elegante, era quantomeno poco solida: "l'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto il congedo parentale è indennizzabile su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria". Con ogni evidenza il problema era collegato alle procedure informatiche e non alla previsione normativa; lo dimostra il fatto che la Circ. Inps 40/2016 in commento consente l'utilizzo ad ore del congedo parentale dettandone le modalità operative anche se il quadro normativo non ha subito alcuna variazione.
Circa le regole per la fruizione, la disposizione nulla prevede in ordine alla frazionabilità del congedo ad ore. In altre parole, nel caso in cui l'ammontare delle ore sia pari a 3, non è stabilito se tali ore debbano essere consecutive ovvero possano essere usufruite anche discontinuamente (ad esempio tre frazioni di un'ora ciascuna ovvero una frazione di un'ora e un'altra di due ore). Considerato che trattasi di misura a favore dei genitori ed in assenza di istruzioni istituzionali, si ritiene che la

disposizione potrebbe essere interpretata nel senso di consentire che il congedo possa essere richiesto anche in maniera frazionata nel corso della giornata.

Il divieto di cumulo

La norma prevede esplicitamente che il congedo parentale ad ore non è cumulabile con la fruizione di altri permessi o riposi previsti dallo stesso D.Lgs. 151/2001.
La Circ. Inps. 152/2015 ha chiarito che non è possibile il cumulo con l'allattamento (artt. 39 e 40 D.Lgs. 151/2001) e con i riposi orari per figlio disabile (art. 33, D.Lgs. 151/2001) mentre è cumulabile con quelli previsti dall'art. 33, c. 2 e 3, L. 104/1992.

Il preavviso

Per l'utilizzo dei congedi parentali il dipendente ha l'obbligo di avvisare il datore di lavoro almeno 5 giorni prima per gli utilizzi giornalieri e 2 giorni per quelli orari.

Il trattamento economico

La possibilità di godere del congedo parentale è stata ampliata fino al compimento del 12' anno di vita del bambino con il seguente trattamento economico:
- indennità al 30% fino al 6' anno di vita del bambino;
- dopo il 6' e fino all'8' anno spetta l'indennità del 30% sotto condizione Inps (reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione);
- dopo l'8' e fino al 12' anno nessuna indennità.

Rimane confermata la previsione contrattuale di maggior favore che riconosce la retribuzione al 100% nei primi 30 giorni.
Nè nella norma e neppure nel contratto sono definite le modalità di calcolo della retribuzione oraria in caso di congedo parentale ad ore. Non resta che procedere in via interpretativa.
Per quanto attiene al trattamento economico giornaliero si potrebbe ipotizzare di dividere la retribuzione giornaliera in due parti:
- il primo 50% collegato alla prestazione effettuata viene quantificato con le ordinarie regole contrattuali;
- il rimanente 50% di congedo parentale viene rapportato, per le sole voci utili ai fini della maternità, alla percentuale del 100%, nei primi 30 giorni, del 30% nei giorni successivi e dello 0% negli altri casi. Il riferimento al 30 e allo 0 per cento è necessario poiché la differenza tra il trattamento teoricamente spettante e quello effettivamente erogato costituisce retribuzione figurativa ai fini previdenziali.

L'enunciazione di principio sembra chiara ma l'applicazione pratica può creare notevoli difficoltà interpretative; si pensi, ad esempio, all'indennità di rischio o di disagio per le quali il contratto ritiene che vadano erogate per i giorni di effettiva esposizione al rischio o al disagio. Le indennità in questione potrebbero, quindi, essere corrisposte per la metà giornata lavorata, in analogia con quanto avviene in caso di prestazione resa con orario part-time orizzontale.
Maggiori problemi nascono in tema di 13' mensilità poiché il CCNL prevede che, nei periodi di congedo parentale e assenza per malattia del bambino retribuiti per intero, matura il rateo di tredicesima, mentre per i periodi di assenza per i medesimi motivi nei quali non è prevista alcuna retribuzione ovvero è prevista una retribuzione ridotta non matura il rateo di tredicesima. I ratei andranno ridotti di tanti trecentosessantacinquesimi quanti sono i giorni di durata dell'assenza senza

retribuzione o con retribuzione ridotta. Fino a quando il congedo era utilizzato con il vincolo delle 2 mezze giornate nel corso del mese il problema risultava di agevole soluzione. Nel momento in cui questo vincolo cessa, ritorna il problema delle modalità di calcolo. Seguendo la logica sopra illustrata si dovrebbe concludere che anche la 13' dovrebbe essere erogata a mezze giornate (anche se non vi è alcuna certezza). Una ulteriore complicazione deriva dal fatto che la Circ. Inps n. 40/2016 in merito alla 13' fa riferimento solo ai contratti per i quali si applicano i ratei mensili (come nel caso dei segretari) e non contempla il caso dei ratei giornalieri (dipendenti e dirigenti).
Chiaramente per i giorni retribuiti al 100% non si pone alcun problema.

Il trattamento previdenziale
Ai fini previdenziali l'art. 35 conferma il riconoscimento della contribuzione figurativa sulla minor retribuzione percepita a seguito dell'utilizzo del congedo (vedasi paragrafo seguente).

Il prolungamento del congedo parentale in caso di handicap grave
In caso di minore con handicap grave (art. 4, comma 1, L. 104/1992) il congedo parentale può essere prolungato fino a tre anni.
Non viene esplicitato se, anche in questo caso, sia possibile beneficiare del congedo orario anche se, dal punto di vista interpretativo, appare difficile escluderlo.

Equiparazione dell'adozione e dell'affido
Il congedo parentale è esteso anche ai genitori adottivi e affidatari e può essere goduto entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia con il limite del raggiungimento della maggiore età. L'indennità è dovuta entro il 6' anno dall'ingresso del minore in famiglia (art. 36, D.Lgs. 151/2001).

La retribuzione figurativa

Il riferimento normativo è lontano nel tempo e si ancora all'art. 40 della L. 183/2010 (c.d. collegato lavoro), il quale ridefiniva le regole della retribuzione figurativa ai fini pensionistici.

Art. 40, L. 183/2010 - Contribuzione figurativa
1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Dal gennaio 2015 la contribuzione figurativa deve essere accreditata sull'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione lavorativa nel mese in cui si colloca l'evento. In precedenza, l'art. 8 della L. 155/1981

faceva riferimento alla media della retribuzione dell'anno solare in cui si collocavano gli eventi.
Sarà quindi il datore di lavoro a dover quantificare la retribuzione figurativa sulla base degli "elementi retributivi ricorrenti e continuativi". Ci si trova davanti ad una nozione di retribuzione che, in precedenza, non veniva utilizzata dal datore di lavoro pubblico e per la quale si dovranno definire gli elementi retributivi da tenere in considerazione. In primo luogo sembra potersi affermare che non necessariamente si tratta della retribuzione fissa e continuativa utile ai fini del calcolo della quota A di pensione previsto nel regime retributivo.
Per delineare la nozione di retribuzione da indicare ai fini dell'accredito figurativo della contribuzione è necessario attingere ai chiarimenti che l'Inps ha fornito per il settore privato. La circ. Inps 81/2015 richiama la circ. dello stesso istituto n. 11/2013 la quale, a commento dell'art. 40 della L. 183/2010 (par. 7), chiarisce che la modifica normativa "lascia inalterate, rispetto al sistema precedente, le voci retributive che concorrono a determinare la retribuzione da attribuire ai periodi accrediti figurativamente". Ne consegue che tale retribuzione debba essere quantificata secondo i criteri contenuti nel messaggio Inps n. 16329 del 22 aprile 2005 il quale prevede che "la determinazione della retribuzione persa deve avvenire prendendo a riferimento le voci retributive ricorrenti e continuative. Dovranno essere pertanto escluse dal calcolo (...) le retribuzioni ultramensili, quali la 13ª mensilità e altre mensilità aggiuntive, le gratifiche, gli importi dovuti per ferie e festività non godute, nonché gli arretrati dovuti per legge o contratto, relativi ad anni precedenti. Peraltro, essendo sospesa - in corrispondenza dell'evento - l'obbligazione della prestazione lavorativa, ai fini della determinazione della retribuzione persa dovranno essere escluse le voci retributive collegate alla effettiva prestazione lavorativa".
Implicitamente la circolare conferma che, nella nozione di retribuzione figurativa, non si deve indicare il rateo di tredicesima per il quale è prevista una specifica procedura.

Le nuove regole a regime

Con le denunce UniEmens da inviare ad agosto 2015 e relative agli stipendi di luglio sono cambiate la modalità di compilazione dei quadri E0 e V1 al verificarsi di uno degli eventi che danno diritto all'accredito figurativo della contribuzione ai fini pensionistici secondo quanto previsto dalla Circ. Inps 81/2015 e dal messaggio n. 3284/2015).

Eventi con contribuzione figurativa	Codice tipo servizio	Descrizione tipo servizio (*)
Congedo parentale con retribuzione ridotta ex artt. 32 e 33 d.lgs. n. 151/2001	9	Congedo parentale con retribuzione ridotta per maternità e per assistenza al bambino
Assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età (max centosettanta giorni per ciascun figlio)	29	Assenza dal lavoro per educazione e assistenza ai figli fino al 6° anno di età (art. 1, comma 40, lett. a,

		della legge 8 agosto 1995 n. 335)
Congedo parentale senza retribuzione ex artt. 32 e 33 d.lgs. n. 151/2001	42	Congedo parentale senza retribuzione per assistenza al bambino
Assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 104/1992 (max 25 gg. nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi)	48	Assenza dal lavoro per assistenza figli dal 6° anno di età, coniuge, genitori conviventi per condizioni previste ex. art. 3 L. 104/92 (art. 1, comma 40, lett. b, L. 335/95).
Malattia bambino ex art. 47, comma 1, d.lgs. n. 151/2001	63	Congedo per malattia bambino di età inferiore ai tre anni con retribuzione assente ex art. 47, comma 1, d.lgs. n. 151/2001
Malattia bambino ex art. 47, comma 2, d.lgs. n. 151/2001	64	Congedo malattia bambino di età superiore ai tre anni ed inferiore agli otto senza retribuzione (max 5 giorni all'anno per ciascun genitore) ex art. 47, comma 1, d.lgs. n. 151/2001

(*) Le descrizioni riportate sono prese dalla circ. 81/2015 e non sono aggiornate con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 80/2015

La Circ. Inps n. 40/2016 ha istituito nuovi codici tipo servizio:

Congedo parentale ad ore con contribuzione figurativa ex art. 35, comma 3, d.lgs. n. 151/2001	72	Congedo parentale su base oraria con retribuzione ridotta
Congedo parentale ad ore con contribuzione figurativa ex art. 35, comma 3, d.lgs. n. 151/2001	73	Congedo parentale su base oraria senza retribuzione
Congedo parentale con contribuzione figurativa ex art. 35, comma 3, d.lgs. n. 151/2001	74	Retribuzione figurativa tredicesima
Congedo parentale ad ore con contribuzione figurativa ex art. 35, comma 1, d.lgs. n. 151/2001	75	Congedo parentale ad ore disciplinato dall'art. 35, comma 1, d.lgs. n. 151/2001 dei dipendenti delle aziende di cui all'art. 20, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112
Congedo parentale ad ore con contribuzione figurativa ex art. 35,	76	Congedo parentale ad ore disciplinato dall'art. 35,

comma 2, d.lgs. n. 151/2001		comma 2, d.lgs. n. 151/2001 dei dipendenti delle aziende di cui all'art. 20, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112

Al verificarsi di uno degli eventi che danno diritto all'accredito figurativo della contribuzione la denuncia previdenziale dovrà essere compilata nel modo seguente:
- il periodo nel quale si verifica l'evento deve essere denunciato utilizzando il quadro E0 con codice tipo servizio 4 "servizio ordinario" indicando il periodo utile, nel mese, ai fini del diritto e della misura della pensione compreso il periodo che garantisce l'accredito figurativo della contribuzione;
- un quadro V1, causale 7, codice motivo utilizzo 8 "Eventi con accredito figurativo" con le date di inizio e fine (<GiornoInizio> e <GiornoFine>) che si sovrappongono a quelle indicate nell'E0, indicando nell'elemento <PercRetribuzione> i giorni solari o frazione di giorno moltiplicati per 1000 che danno diritto all'accredito figurativo e nell'elemento <RetribVirtualeFiniPens> la retribuzione ricorrente e continuativa non erogata utile ai fini dell'accredito figurativo. Dovrà essere compilato un unico V1 anche se gli eventi che danno diritto all'accredito figurativo si verificano in giorni discontinui.
La compilazione dell'elemento <PercRetribuzione> ha regole diverse in relazione al codice tipo servizio che si utilizza:
- in caso di codice tipo servizio con retribuzione figurativa a giorni interi (es. 9, 29, 42), l'elemento deve essere un multiplo di 1000 e un giorno vale 1000;
- in caso di codice tipo servizio con retribuzione figurativa ad ore (es. codici 72, 73), il giorno intero vale sempre 1000 ma l'elemento deve essere valorizzato considerando le ore per le quali matura la retribuzione figurativa diviso per le ore medie giornaliere. Ad esempio, se si considerano 15 ore di congedo parentale con retribuzione ridotta ed orario medio giornaliero di sei ore, l'elemento <PercRetribuzione> sarà pari a 2500 (1000 x 15 : 6). Il valore deve essere intero con arrotondamento per difetto fino a 0,4 e per eccesso da 0,5. Nel precedente esempio se si considerano 17 ore l'elemento è pari a 2833 (1000 x 17 : 6 = 2833,3 arrotondato per difetto);
- in caso di codice tipo servizio 74 collegato alla tredicesima l'elemento valorizzato a 1000 corrisponde al mese. La correlazione con il mese risulta di immediata applicazione per i contratti dove la tredicesima matura per ratei mensili (come nel contratto dei segretari) mentre risulta più complesso nei contratti dove il rateo è giornaliero (personale del comparto e dirigenti). In questo caso le istruzioni non indicano le modalità operative. Si potrebbe ipotizzare che se un mese vale 1000, allora un anno 12000 con la conseguenza che, in caso di ratei giornalieri di accredito figurativo, si dovrà dividere 12000 per 365 e poi moltiplicare per i giorni di accredito figurativo arrotondando per difetto fino a 0,4 e per eccesso da 0,5. Si ribadisce che si tratta di riflessioni interpretative che non trovano conforto nella circolare.

Casi particolari:
- qualora nel mese debbano essere elaborati più elementi E0 senza soluzione di continuità (es. 4/3-24/3 e 25/3-31/3), il quadro V1, causale 7, codice motivo utilizzo

8, dovrà riportare come <GiornoInizio> il giorno di inizio del primo elemento E0 (es. 4/3) e come <GiornoFine> quello dell'ultimo elemento E0 (es. 31/3);
- se, nel corso del mese si siano verificati più eventi non continuativi caratterizzati dallo stesso codice tipo servizio, dovrà essere elaborato un unico V1 valorizzando l'elemento <PercRetribuzione> con le ore di congedo parentale utilizzate;
- nel caso in cui, nel corso del mese, vi siano periodi non utili gli elementi V1, dovranno essere collegati ai rispettivi E0 consecutivi.

Esempio:
Nel mese di marzo, dal 5 al 10, il dipendente è in aspettativa non retribuita. Si dovranno compilare due E0: il primo per il periodo 1/3-4/3 ed il secondo con il periodo 11/3-31/3. Se il dipendente full-time che lavora su 6 giorni è stato in congedo parentale per 3 ore il giorno 2/3 e 15 ore nel periodo nel periodo 11/3-31/3 dovranno essere compilati due elementi V1/7/8: il primo con periodo 1/3-4/3 valorizzando l'elemento <PercRetribuzione> con 500 e il secondo con periodo 11/3-31/3 valorizzando l'elemento <PercRetribuzione> con 2500.

Il fondo previdenza e credito

La circolare 81/2015, confermata dalla circolare 40/2016, precisa che l'imponibile del fondo previdenza e credito è "commisurato alla retribuzione contributiva e pensionabile" e quindi la contribuzione è dovuta "anche in riferimento alle retribuzioni figurative accreditate ai fini pensionistici". Tale precisazione, di fatto, modifica il precedente orientamento interpretativo.
L'imponibile FPC calcolato sulla retribuzione figurativa deve essere valorizzato nel quadro V1, causale 7, codice motivo utilizzo 8 "Eventi con accredito figurativo".

Il periodo transitorio

La circolare Inps 40/2016 non specifica come si debbano trattare i periodi pregressi lasciando implicitamente intendere che le nuove istruzioni debbano valere per il futuro (e quindi alle retribuzioni riferite al mese di marzo).

Esempio

Dipendente categoria C, posizione economica C2, full-time che lavora su 6 giorni la settimana (orario medio giornaliero di 6 ore).
Nel mese di marzo il dipendente usufruisce di 3 ore di congedo parentale ad ore. Applicando le interpretazioni illustrate si pagano 25,5 giorni con retribuzione intera a 0,5 giorni a retribuzione ridotta al 30%.

RETRIBUZIONE: mese di Marzo					
Voce stipendiale	Importo contrattuale (A)	Giorni (B)	Percentuale (C)	Importo pagato (D=AxB/26xC)	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
Tabellare	1.621,18	25,50	100%	1.590,00	0,00
		0,50	30%	9,35	21,83
Progressione economica	38,64	25,50	100%	37,90	0,00

		0,50	30%	0,22	0,52
Comparto	45,80	25,50	100%	44,92	0,00
		0,50	30%	0,26	0,62
IVC	12,45	25,50	100%	12,21	0,00
		0,50	30%	0,07	0,17
TOTALE				1.694,93	23,14

CONTRIBUZIONE					
Contributo	**Tipo**	**Imponibile**	**Aliquota**	**Contr. c/dipendente**	**Contr. c/ente**
Cpdel	reale	1.694,93	8,85%	144,07	
			23,80%		403,39
	figurativo	23,14			
Inadel	reale	1.337,82	2,50%	33,00	
			3.60%		47.51
	integrazione	18,02	2,50%		0,45
			3.60%		0,65
PFC	reale	1.718,07	0,35%	6,01	

UniEmens								
Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
E0	1/3/2016	31/3/2016	4	1.694,93	1.337,82	1.694,93		
V1/7/8	1/3/2016	31/3/2016	72			23,14	500	23,14

A dicembre viene liquidata la 13' ipotizzando un unico giorno con congedo parentale a ore. Si ipotizza quindi di liquidare 364,50 di tredicesima e di non liquidare la mezza giornata perché con retribuzione ridotta.

RETRIBUZIONE: 13' mensilità					
Voce stipendiale	**Importo contrattuale (A)**	**Ratei (B)**	**Percentuale (C)**	**Importo pagato (D=AxB/26xC)**	**Retribuzione virtuale ai fini pensionistici**
Tabellare	1.621,18	364,50	100%	1.618,96	0,00
		0,50	0%		2,22
Progressione economica	38,64	364,50	100%	38,59	0,00
		0,50	0%		0,05
Comparto	45,80				0,00
					0,00
IVC	12,45	364,50	100%	12,43	0,00
		0,50	0%		0,02
TOTALE				1.669,98	2,29

CONTRIBUZIONE					
Contributo	**Tipo**	**Imponibile**	**Aliquota**	**Contr. c/dipendente**	**Contr. c/ente**
Cpdel	reale	1.669,98	8,85%	144,07	
			23,80%		403,39
	figurativo	2,29			
Inadel	reale	1.335,98	2,50%	33,40	
			3.60%		48,10
	integrazione	1,84	2,50%		0,05
			3.60%		0,07

PFC	reale	1.672,27	0,35%	5,85	

UniEmens								
Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
E0	1/12/2016	31/3/2016	4	1.669,98	1.337,82	1.669,98		
V1/7/8	31/12/2016	31/3/2016	74			2,29	16	2,29

La percentuale retribuzione è stata calcolata con la seguente logica interpretativa:
12000 (1000 x 12) : 365 = x : 0,50
x= 12000 x 0,50 : 365 = 16,4 arrotondato a 16

Peronale

Il codice degli appalti riscrive i compensi Merloni

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il nuovo codice degli appalti, in corso di approvazione, riscrive per l'ennesima volta i compensi Merloni. Riportiamo l'articolo pubblicato su il Sole24Ore del 07/03/2016.

Il futuro dei compensi Merloni

Stop agli incentivi per i progettisti. Con il nuovo codice degli appalti è finita la corsa agli incarichi di progettazione da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Al contrario, i premi vengono indirizzati alle attività tecnico-burocratiche un tempo non contemplate (programmazione, procedure di gara, esecuzione dei contratti pubblici, verifica della conformità ecc.). Forse non è un caso che gli storici incentivi alla progettazione si trasformino in incentivi per funzioni tecniche; id est pensiamo a realizzare le opere ma facciamole progettare all'esterno.
L'impianto complessivo ripercorre le disposizioni vigenti: gli incentivi vanno finanziati all'interno degli oneri messi a disposizione per la realizzazione dell'opera nel limite massimo del 2% dell'importo a base di gara; limite rimesso alla discrezionalità dell'ente che può anche azzerare l'incentivo. Non è più previsto che in sede di definizione della percentuale effettiva si debba tenere conto della complessità dell'opera.
L'80% è destinato al RUP, agli incaricati di funzioni tecniche nonchè ai collaboratori. Le modalità e i criteri di ripartizione dei premi sono oggetto di contrattazione decentrata e vanno recepiti in apposito regolamento. Anche in questo caso è stato espunto dalla norma l'obbligo di prevedere la distribuzione dei premi in funzione delle responsabilità non connesse al profilo professionale e della complessità dell'opera. Non più espressamente citate le attività manutentive. Al contrario sono confermate le penalizzazioni collegate al mancato rispetto dei tempi e dei costi dell'opera; non costituiscono più espliciti esimenti le cause di forza maggiore. Tornano in gioco anche i dirigenti ma limitatamente alle attività di collaudo e di verifica di conformità, in passato completamente esclusi da qualsiasi premio. Sia per i dipendenti che per i dirigenti il fondo deve finanziare anche gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'ente; ancora una volta si perde l'occasione per chiarire il tema dell'Irap lasciando aperta la strada del contenzioso.
Il rimanente 20% viene destinato, come in passato, all'acquisto di beni e tecnologie per gli uffici tecnici con particolare riferimento alle attività di controllo volte al

miglioramento della capacità di spesa. A questo si aggiunge una nuovo modalità di utilizzo che prevede l'attivazione di tirocini formativi e di dottorati di ricerca nel settore dei contratti pubblici. Le risorse collegate all'attività svolta da soggetti esterni, un tempo economia di bilancio, si sommeranno al 20% destinato al miglioramento della strumentazione tecnica.
A circa due anni dall'ultima modifica delle norme in materia di compensi Merloni, si ripropone un nuovo punto zero che imporrà la riscrittura del relativo contratto decentrato oltre all'approvazione del conseguente regolamento. Il paradosso consiste nel fatto che molti enti, ad oggi, non hanno ancora recepito dal modifica normativa del 2014. Si ricorda che nelle more di tali adempimenti è preclusa la corresponsione degli incentivi.
Che cosa succederà da ora in avanti? Fino all'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti si applica, per chi l'ha adottato, il regolamento vigente. Dopodiché si dovrebbero bloccare ancora tutti gli incentivi, fino all'adozione dei regolamenti, sperando che successive modiche non facciano ripartire da capo il processo.
In tutta questa confusione sarà necessario definire puntualmente la norma e il regolamento da applicare ratione temporis in sede di liquidazione dei compensi. L'orientamento costante della Corte dei Conti ritiene che i compensi vadano erogati con riferimento alle disposizioni vigenti nel momento in cui l'attività premiata è effettivamente resa.

IL TESTO

Art. 113 (Incentivi per funzioni tecniche)

1. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti.
2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche destinano a un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento degli importi posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.
3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le

funzioni tecniche indicate al comma 1 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale con esclusione del collaudo ovvero della verifica di conformità.
4. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
5. Gli organismi di diritto pubblico possono adottare con proprio provvedimento criteri analoghi a quelli di cui ai precedenti commi del presente articolo.
6. Tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento sono compresi i costi per l'assicurazione del responsabile del procedimento in sede di verifica e validazione delle opere e lavori di importo inferiore alla soglia di cui all'articolo 35 nonché per le spese di carattere strumentale sostenute dalle amministrazioni aggiudicatrici in relazione all'intervento.

LA RELAZIONE TECNICA

L'articolo 113 (Incentivi per funzioni tecniche), in coerenza con il criterio previsto alla lettera rr) della legge n. 11 del 2016, prevede che gli oneri relativi alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione del progetto esecutivo, gravano sugli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti. Analogamente a quanto previsto dall'articolo 92 del codice del 2006, precisa che, a valere sugli stanziamenti per l'esecuzione, le amministrazioni

pubbliche destinano a un fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento degli importi posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di programmazione della spesa, di predisposizione, di controllo e espletamento delle procedure di affidamento e aggiudicazione, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto, nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.
La nuova disposizione esclude dagli incentivi i progettisti.
Chiarisce che l'80 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui sopra è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, adottati con apposito regolamento, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche sopra indicate, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Il regolamento stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del predetto fondo.
Di assoluta novità è la previsione secondo cui il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del citato fondo, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici, previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori. La norma riconosce agli organismi di diritto pubblico la facoltà di adottare con proprio provvedimento criteri analoghi a quelli di cui sopra.
Si stabilisce, infine, che tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento sono compresi i costi per l'assicurazione del responsabile del procedimento in sede di verifica e validazione delle opere e lavori di importo inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria nonché per le spese di carattere strumentale sostenute dalle amministrazioni aggiudicatrici in relazione all'intervento.

Approfondimenti

Il fondo per lo straordinario

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Premessa: il fondo

Anche il lavoro straordinario è dotato di un proprio fondo, che rappresenta il limite all'utilizzo dell'istituto. In tal senso si legge, da ultimo, il parere Aran RAL_1559 del 28 ottobre 2013, nel quale viene evidenziato che:

"secondo la regola generale, tutti gli oneri per compensi per prestazioni di lavoro straordinario del personale devono trovare copertura esclusivamente nello specifico fondo di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, costituito nel rispetto delle precise prescrizioni ivi contenute."

Poco conosciute sono le regole che lo disciplinano e questo comporta che, non di rado, la spesa per il lavoro straordinario sia superiore all'importo consentito, con evidenti problemi che si riverberano sugli atti che hanno autorizzato la prestazione e sui soggetti che hanno sottoscritto le predette autorizzazioni.
La ricostruzione storica permetterà alle amministrazioni di verificare l'importo di riferimento, mentre l'applicazione delle decurtazioni previste da norme contrattuali o di legge porterà alla quantificazione del fondo oggi in essere nell'ente.
Grandi criticità sussistono nel caso in cui l'amministrazione non abbia mai costituito il fondo per lo straordinario. Come chiarito dall'Aran nel parere RAL200 del 05 giugno 2011, questo comporta l'impossibilità di corrispondere somme per compensare il lavoro straordinario. Si legge, infatti, nel predetto parere:

"Se un ente non ha mai costituito il fondo dello straordinario di cui all'art.31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995, espressamente richiamato dall'art.14, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, è possibile prevedere oggi la destinazione di specifiche risorse a tale finalità?
L'art.14, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che "per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art.31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art.31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15."

Il CCNL non prevede alcuna clausola di salvaguardia per quelle amministrazioni che non hanno mai costituito il "fondo per lo straordinario" di cui all'art.31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995; si è trattato di una precisa scelta delle parti, coerente con quelle che hanno determinato la progressiva riduzione delle risorse utilizzabili per il pagamento degli straordinari e la valorizzazione di altre forme di trattamento accessorio, legate a responsabilità, efficienza e risultati conseguiti.
Pertanto, siamo del parere che se, effettivamente, nel 1998 non sono state destinate risorse al fondo di cui all'art.31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, risulta inapplicabile anche l'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 e, conseguentemente, non è possibile destinare risorse al pagamento del lavoro straordinario."

Di converso, il lavoro straordinario può essere remunerato solo ricorrendo alle disponibilità del relativo fondo ed è esclusa la possibilità di rinvenire ulteriori somme in altri fondi. Così si è espressa anche l'Aran, con il parere RAL_1658 del 10 febbraio 2014, nel quale si legge:

"E' possibile remunerare piani di lavoro-progetti obiettivo e/o lavoro straordinario attingendo a risorse non provenienti dal "fondo delle risorse decentrate"?
Relativamente ai compensi incentivanti corrisposti al personale per la realizzazione di progetti obiettivi o di piani di lavoro, si deve ricordare che, per tali finalità, possono essere utilizzate solo le risorse (stabili o variabili) di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto non esistono piani di lavoro, progetti obiettivi o progetti speciali finanziati a carico del bilancio dell'ente. Infatti, nessuna disposizione contrattuale consente di finanziare tali attività ponendo i relativi oneri direttamente a carico del bilancio dell'ente.
Una tale opzione sarebbe in palese contrasto con le previsioni dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e con la stessa disciplina contrattuale, secondo le quali gli oneri di tutti i trattamenti economici accessori del personale devono trovare integrale copertura nelle generali risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle modalità di quantificazione ivi previste.
Si esclude, quindi, ogni possibilità, e conseguentemente la legittimità, di incrementi delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa disposti dagli enti, autonomamente e discrezionalmente, al di fuori cioè delle precise prescrizioni e condizioni della contrattazione collettiva nazionale.
Ugualmente, per il finanziamento dei compensi per il lavoro straordinario possono essere utilizzate solo le risorse legittimamente quantificate nel rispetto delle specifiche previsioni dell'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999."

La norma di riferimento: art. 14 del Ccnl 01/04/1999

Ad oggi, la disciplina del fondo per il lavoro straordinario è contenuta nell'art. 14 del Ccnl 01 aprile 1999. L'art. 14, sopra richiamato, stabilisce la costituzione del fondo storico e ne prevede alcune ipotesi nelle quali detto valore può essere incrementato e altre nelle quali il fondo può o deve essere decurtato. Analizziamo i singoli commi che qui interessano.

art. 14, comma 1: il fondo storico
Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15.

La norma, a regime dall'anno 1999, fa riferimento alle risorse destinate al pagamento del compenso per lavoro straordinario per il 1998. La disposizione non risulta chiara in quanto la locuzione "destinate" può far riferimento all'importo del fondo disponibile, allo stanziamento di bilancio ovvero alle somme effettivamente corrisposte. Nei verbali di verifica in sede ispettiva, la Ragioneria dello Stato, costantemente, considera l'importo del fondo correttamente quantificato.
Per quantificare, a loro volta, i compensi destinati nel 1998 a remunerare il lavoro straordinario si deve far riferimento al disposto dell'art. 31, comma 2, lettera a), del Ccnl 06 luglio 1995. Quest'ultimo stabiliva che:

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 ai sensi dell' art. 6, comma 2, lettera b) del DPR n. 333 del 1990, ridotta dall'1 gennaio 1995, per effetto del contenimento del lavoro straordinario, di una percentuale pari al 15 per cento.

Ancora una volta non risulta immediata la quantità da considerare, ma si deve risalire ulteriormente nel tempo e rifarsi al Dpr. 333/1990 ed, esattamente, all'art. 6, il quale disponeva che:

"1. Il fondo di cui all'art. 5 è destinato alla erogazione di compensi al personale, secondo le disposizioni del presente articolo, per la realizzazione di piani, progetti e altre iniziative, individuate con la contrattazione decentrata a livello di ente, volte ad ottenere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali.
2. In rapporto alle esigenze peculiari di ciascun ente, il fondo è finalizzato:
.....
b) a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, nel limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno precedente
.....

Quindi, l'art. 6 rinvia alla spesa per compenso per lavoro straordinario sostenuta nell'anno 1992. Questa, a sua volta, ha trovato regolamentazione e limite nel precedente articolo 5 dello stesso Dpr. 333/1990, il quale, per la parte che qui interessa, così disponeva:

Per le finalità di cui all'art. 6, a decorrere dal 1° luglio 1990 è costituito, presso ciascun ente, un fondo annuo denominato «Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi», che è alimentato:

a) da una somma non superiore al corrispettivo del numero delle ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno precedente e comunque non superiore al corrispettivo di n. 70 ore annue di lavoro straordinario per ciascun dipendente di ruolo o a tempo indeterminato, esclusi quelli con qualifiche dirigenziali;
b) da una somma pari al corrispettivo di n. 25 ore annue di lavoro straordinario per ciascun dipendente di ruolo o a tempo indeterminato, esclusi quelli con qualifiche dirigenziali;
.....

Concretamente, quindi, si deve procedere nel seguente modo:
1) rilevare le ore prestate nel 1992 a titolo di lavoro straordinario, con riferimento al solo personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato allora presente. Se, da un lato, risulta relativamente semplice rinvenire le ore prestate e liquidate, dall'altro molto più problematico appare ricostruire le ore di lavoro straordinario per le quali i dipendenti hanno chiesto ed ottenuto il recupero. Tale dato è rinvenibile solamente dall'analisi delle presenze. La somma delle ore di straordinario liquidate e recuperate, riferita ad ogni singolo dipendente, non può eccedere, a questi fini, il numero di 70 annue. In caso di superamento, vanno considerate, comunque, le 70 ore;
2) valorizzare tutte le ore straordinarie, comprese quelle per le quali si è proceduto al recupero. Ovviamente, gli importi orari sono da calcolare facendo riferimento alle retribuzioni vigenti nello stesso anno 1992 e, quindi, quelle risultanti dall'applicazione del Dpr. 333/1990. Per la determinazione della base di calcolo, su cui applicare le maggiorazioni, si deve far riferimento al comma 8 dell'art. 16 del Dpr. 268/87, il quale prevede che sono da considerare lo stipendio tabellare, l'indennità integrativa speciale riferita al mese di dicembre dell'anno precedente e la tredicesima mensilità delle suddette voci stipendiali. Si evidenzia che, dal 1° novembre 1991, l'importo dell'indennità integrativa speciale non risulta variato.
3) di seguito si riporta la tabella dei compensi per lavoro straordinario vigenti nel 1992, distinti per qualifica funzionale, precisando che gli importi orari sono stati ottenuti partendo dalle risultanze della colonna "totale", dividendo per le 12 mensilità e, ulteriormente dividendo per le 156 ore mensili. Alla somma così ottenuta sono state applicate le maggiorazioni.

Tabella dei compensi orari per lavoro straordinario anno 1992

Q.F.	Stipendio tabellare annuo	Tredicesima mensilità	Indennità integrativa speciale per 13	Totale	Straordinario feriale maggiorazione 15%	Straordinario festivo o notturno maggiorazione 30%	Straordinario festivo e notturno maggiorazione 50%
VIII	9.332,89	777,74	7.187,72	17.298,35	10,63	12,01	13,86
VII	7.039,82	586,65	6.994,05	14.620,52	8,98	10,15	11,72
VI	6.006,91	500,58	6.912,99	13.420,48	8,24	9,32	10,75
V	5.433,64	452,80	6.867,09	12.753,53	7,83	8,86	10,22
IV	4.741,59	395,13	6.807,18	11.943,90	7,34	8,29	9,57
III	4.225,13	352,09	6.764,50	11.341,72	6,97	7,88	9,09
II	3.636,37	303,03	6.724,06	10.663,46	6,55	7,41	8,54
I	3.140,57	261,71	6.684,81	10.087,09	6,20	7,00	8,08

4) all'importo così determinato va sommato un valore pari a 25 ore di lavoro straordinario, sempre relativamente al solo personale non dirigente con contratto di lavoro indeterminato. Si evidenzia che, in questo caso, la disposizione contrattuale non richiede che tali ore siano stato effettivamente prestate, ma l'importo è forfetariamente quantificato in 25 ore per dipendente. Non risulta chiara quale sia la misura oraria da applicare alle 25 ore, in quanto la norma del Ccnl non evidenzia se le stesse siano da considerare quali straordinario diurno, notturno o festivo ovvero notturno e festivo. Si consiglia di adottare la stessa proporzione con la quale è formato il monte ore per ogni singola qualifica funzionale, relativamente al punto 3. Così, ad esempio, se, nel precedente punto, per la sesta qualifica funzionale risultava che l'80% era rappresentato dallo straordinario diurno, il 15% era composto da straordinario notturno o festivo e il restante 5% era stato prestato quale straordinario notturno e festivo, nelle stesse percentuali è consigliabile dividere le 25 ore per ogni dipendente inquadrato nella sesta qualifica funzionale.

L'importo ottenuto dalla somma della valorizzazione dello straordinario effettivamente prestato nel 1992, nel limite delle 70 ore pro-capite, e delle ulteriori 25 ore, sempre per dipendente, rappresenta la base di partenza. Questa va confrontata con la spesa effettivamente sostenuta nel 1992 per lavoro straordinario. L'esperienza insegna che, generalmente, l'intero ammontare a disposizione per il lavoro straordinario veniva e viene spesa, stante il suo ammontare relativamente esiguo rispetto al numero di dipendente che, solitamente, vengono chiamati a prestare lavoro straordinario. Nel caso in cui la spesa sostenuta sia inferiore al valore sopra determinato, deve essere considerata la prima, mentre se eccede va considerato l'importo del valore stesso.
All'ammontare così determinato, per espressa previsione dell'art. 31, comma 2, lettera a), del Ccnl 06 luglio1995, si deve applicare, con decorrenza 01 gennaio 1995, una prima riduzione, pari al 15% del medesimo importo, a titolo di contenimento del lavoro straordinario.

art. 14, comma 2: le possibilità di incremento
Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

La disposizione sottolinea il vincolo alle risorse del fondo destinato al lavoro straordinario. Solo per effetto di "specifiche disposizioni di legge", le disponibilità possono essere incrementate. La norma contrattuale fa espresso riferimento alle disposizioni in materia elettorale, vale a dire gli importi necessari per il pagamento dello straordinario in occasione delle tornate elettorali. La norma è stata ulteriormente chiarita dall'art. 39 del Ccnl 04 settembre 2000, il cui comma 1 dispone che:

"Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999."

Il successivo comma 2 del medesimo articolo 39 ha comportato non pochi problemi. Il testo dispone che:

"Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999."

Agganciandosi alla locuzione "acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario", l'Aran ha interpretato la norma limitando la portata ai soli casi in cui all'ente competa il rimborso delle spese elettorali, generalmente dal Ministero dell'Interno. Ma tale rimborso è escluso per le elezioni amministrative mediante le quali si provvede alla elezione del Sindaco per le amministrazioni comunali. In sostanza, quindi, in quest'ultima ipotesi, anche lo straordinario elettorale deve trovare posto nel fondo, escludendo, quindi, la possibilità di incrementarlo. L'Agenzia, nel parere RAL_1560 del 23 ottobre 2013, ha affermato:

"..... Secondo la regola generale, tutti gli oneri per compensi per prestazioni di lavoro straordinario del personale devono trovare copertura esclusivamente nello specifico fondo di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, costituito nel rispetto delle precise prescrizioni ivi contenute.
A tale regola fanno eccezione solo quelle specifiche ipotesi espressamente contemplate dalla disciplina contrattuale.
Fra queste sono ricomprese anche le ipotesi dello straordinario per consultazioni elettorali, per le quali è previsto dalla legge uno specifico finanziamento del Governo.
Solo tale particolare fonte di finanziamento, relativamente alle ipotesi per le quali è ammessa, consente l'integrazione e l'incremento delle risorse di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 nonché la applicazione della disciplina dell'art.39 del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art.15 del CCNL del 5.10.2001.
Ulteriori eccezioni, ugualmente precisate dalla disciplina contrattuale, sono quelle relative ai possibili finanziamenti derivanti da fonti nazionali o anche regionali per fronteggiare emergenze e calamità naturali.
Al di fuori di tali ipotesi speciali, nessuna clausola contrattuale o legale consente di porre gli oneri per i compensi per lavoro straordinario direttamente a carico del bilancio dell'ente o di integrare, sempre a carico del bilancio dell'ente, le risorse dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999."

Questa posizione ha messo in crisi le amministrazioni locali che non avevano spazi nel fondo per poter pagare anche lo straordinario elettorale, sia per l'importo molto esiguo del fondo, sia perché le relative disponibilità, al momento delle elezioni, erano già quasi esaurite. A fronte di queste situazioni, su sollecitazione dell'Anci, l'Aran ha aperto le maglie. Nella nota del 29 aprile 2014, il Presidente dell'Agenzia scriveva affermando che:

"Con nota n.33/SG/VN/DPRS/AD/fb l'Anci ha fatto presente che molti Comuni, soprattutto quelli di minori dimensioni demografiche, si trovano nella sostanziale impossibilità di remunerare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie in occasione delle prossime consultazioni amministrative per il rinnovo dei propri organi.
Si dovrebbe trattare, si suppone, dell'ipotesi degli enti che hanno già attualmente utilizzato, in tutto o in gran parte, le risorse già destinate al finanziamento ordinario del lavoro straordinario per il 2014; oppure di quella della scarsa entità delle stesse, che, non solo non sarebbe sufficiente a remunerare lo straordinario elettorale, ma renderebbe anche sostanzialmente impossibile, per il prosieguo, agli enti di garantire il corretto assolvimento delle attività istituzionali stesse.
Si tratta di una situazione di assoluta novità e straordinarietà, che peraltro non ha precedenti nei quindici anni di applicazione della normativa contrattuale collettiva in materia.
In proposito, vista la necessità di garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, solo per questa particolare ipotesi, i Comuni possano procedere, nel caso di comprovata insufficienza delle risorse già destinate al finanziamento del lavoro straordinario, all'integrazione delle stesse con risorse proprie, per compensare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione delle elezioni del corrente anno per il rinnovo dei loro organi e che non sia possibile remunerare con le risorse del fondo per il lavoro straordinario già definite per il 2014 o con riposi compensativi.
Resta evidentemente inteso che, nonostante la assoluta peculiarità della fattispecie, tale facoltà potrà, comunque, essere esercitata esclusivamente dai Comuni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della capacità di spesa degli enti stessi.
E' altresì evidente che di tale facoltà i Comuni potranno avvalersi solo nei limiti di quanto strettamente necessario per questa tornata di consultazioni elettorali per il rinnovo dei loro organi e dando ampia e specifica motivazione delle decisioni assunte in materia, anche alla luce del contestuale svolgimento delle consultazioni per l'elezione dei rappresentanti al Parlamento europeo, per le quali è stabilito lo specifico finanziamento ad opera del Ministero dell'Interno, secondo la regola generale dell'art.14, comma 2, del CCNL dell1.4.1999."

Relativamente alla possibilità di incrementare il fondo per lo straordinario con risparmi ottenuti da altri istituti contrattuali, l'Aran ha negato inderogabilmente tale facoltà. Si legge, infatti, nel parere RAL_1290 del 17 luglio 2012:

"E' possibile utilizzare le economie relative ad alcune voci del salario accessorio del personale dell'area della vigilanza (turnazioni, lavoro festivo) per incrementare gli stanziamenti per il lavoro straordinario del suddetto personale nel medesimo anno di riferimento?
Si ritiene utile preliminarmente necessario evidenziare che, per l'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, l'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, tuttora vigente, prevede un sistema di quantificazione delle risorse del tutto autonomo e distinto

rispetto a quello previsto per il finanziamento delle altre voci del trattamento accessorio del personale, di cui all'art.15 del medesimo CCNL dell'1.4.1995 e successive modificazioni ed integrazioni.
La disciplina dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 può così riassumersi:
a) gli oneri per il pagamento di compensi per lavoro straordinario devono avere copertura solo ed esclusivamente nelle specifiche risorse derivanti dall'applicazione delle previsioni di tale clausola contrattuale;
b) le risorse destinate al lavoro straordinario, a far data dal 1999, sono state quantificate in misura fissa, nel senso che le stesse, presso ciascun ente, non possono essere superiori a quelle destinate a tale finalità nel 1998;
c) a far data dal 31.12.1999, le risorse, quantificate ai sensi della precedente lett. b), dovevano essere ridotte nella misura del 3% (art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999); tale riduzione è stata prevista come "una tantum", nel senso che doveva essere effettuata una volta sola e con riferimento all'anno 1999;
d) pertanto, a far data dal 31.12.1999, per ciascun anno, le risorse destinate al lavoro straordinario possono essere solo quelle derivanti dall'applicazione del sistema di calcolo delle precedenti lett. b) e c);
e) le suddette risorse possono essere incrementate solo con quelle che specifiche disposizioni di legge destinano al lavoro straordinario in presenza di consultazioni elettorali o per fronteggiare eventi eccezionali, secondo le indicazioni dell'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;
f) le risorse per lavoro straordinario, come quantificate nel rispetto delle regole suesposte, possono essere utilizzate solo nell'anno di riferimento.
Sulla base di tale disciplina e in mancanza di ogni diversa previsione di carattere derogatorio, si deve sicuramente escludere che risorse destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, derivanti dall'applicazione dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, anche se non utilizzate per tale finalità nell'anno di riferimento, possano essere finalizzate al pagamento del lavoro straordinario del personale nel medesimo anno.
Per completezza informativa, si ricorda che, sulla base dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000, l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o del servizio e che tale autorizzazione presuppone sempre, nel momento in cui interviene, la effettiva disponibilità delle risorse finanziarie per il pagamento dei relativi compensi."

art. 14, comma 3: la riduzione stabile
Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Oltre a disporre l'obbligo per l'amministrazione ad incontrare, almeno tre volte l'anno, le organizzazioni sindacali per informarle sull'andamento del lavoro straordinario, il comma 4 prevede la possibilità di decurtare, in modo permanente, il

fondo per lo straordinario e di destinarlo a quello per le risorse decentrate. E' evidente che la decisione deve essere il frutto di un'analisi del passato e di una verifica prospettica. Relativamente agli anni trascorsi, è opportuno che il fondo presenti risparmi costanti, al fine di dare la certezza che l'operazione non comprometta la necessità di far fronte alle prestazioni di lavoro straordinario. Relativamente al futuro, si devono attuare interventi di razionalizzazione o di riorganizzazione dei servizi, tale che questi possono avere come conseguenza, con un buon grado di affidabilità, il venir meno di una parte del fabbisogno di straordinari. Tali interventi non sono oggetto di contrattazione decentrata in quanto trattasi di misure aventi per oggetto l'organizzazione dell'ente.
Considerato che la riduzione del fondo in commento è destinata al nuovo sistema di classificazione, e, quindi, ad un utilizzo stabile del fondo per le risorse decentrate, è evidente come il processo sia da considerare irreversibile. Tale conseguenza consiglia la massima prudenza nell'attivare la predetta operazione. In tal senso, si legge il parere Aran_1462 dell'08 agosto 2012:

"Nella parte variabile del fondo, di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, è attualmente stanziato un ammontare di risorse variabili per il pagamento del lavoro straordinario. Tale ammontare risulta eccessivo in quanto, annualmente, viene accertato che solo la metà dello stesso è effettivamente utilizzato per erogare compensi per lavoro straordinario. E' possibile accogliere la richiesta sindacale di ridurre lo stanziamento dello straordinario all'importo che risulta effettivamente utilizzato e riportare le altre risorse che si rendono così disponibili tra quelle stabili per finanziare nuove progressioni orizzontali?
Nel merito di tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:
a) le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 non possono essere utilizzate per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario; esse sono destinate a consentire solo le erogazione delle diverse voci del trattamento accessorio del personale indicate nell'art. 17 del medesimo CCNL dell'1.4.1999;
b) per il finanziamento del lavoro straordinario trovano applicazione in via esclusiva le regole dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, che stabiliscono le specifiche modalità di quantificazione delle risorse destinate a tale voce retributiva;
c) infatti, le risorse destinate al lavoro straordinario, a far data dal 1999, sono state quantificate in misura fissa dall'art. 14, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, nel senso che le stesse, presso ciascun ente, non possono essere superiori a quelle destinate a tale finalità nel 1998;
d) a far data dal 31.12.1999, le risorse, quantificate ai sensi della precedente lett. a), dovevano essere ridotte nella misura del 3% (art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999); tale riduzione è stata prevista come "una tantum", nel senso che doveva essere effettuata una volta sola e con riferimento all'anno 1999;
e) pertanto, a far data dal 31.12.1999, per ciascun anno, le risorse destinate al lavoro straordinario possono essere solo quelle derivanti dall'applicazione del sistema di calcolo delle precedenti lett. c) e d);
f) le suddette risorse possono essere incrementate solo con quelle che specifiche disposizioni di legge destinano al lavoro straordinario in presenza di consultazioni elettorali o per fronteggiare eventi eccezionali;
g) le risorse per il lavoro straordinario, calcolate secondo le modalità delle precedenti lett.c) e d), possono essere ridotte, in modo permanente, solo in presenza di un

preventivo intervento di razionalizzazione e riorganizzazione dei servizi, idoneo a giustificare una stabile diminuzione delle risorse destinate al lavoro straordinario (art. 14, comma 3, primo periodo); tale forma di riduzione non costituisce oggetto di contrattazione decentrata integrativa in quanto dipende da scelte organizzative dell'ente (in base all'art. 14, comma 3, primo periodo, del CCNL dell'1.4.1999: "Le parti si incontrano al livello di ente ..... per individuare le soluzioni per consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi");
h) ogni decisione di riduzione stabile delle risorse per il lavoro straordinario (precedente lett. g) deve essere attentamente valutata dall'ente in quanto, attualmente, non ci sono regole che possano consentire successivamente all'ente stesso di incrementare autonomamente e in via ordinaria le risorse del lavoro straordinario per fare fronte a particolari esigenze che si dovessero presentare (sono fatti salvi i finanziamenti esterni giustificati da casi particolari: scadenze elettorali, calamità naturali, protezione civile);
i) per ciascun anno, eventuali risparmi accertati a consuntivo in sede di utilizzo delle somme destinate al pagamento dei compensi per lavoro straordinario, ai sensi dell'art.14, comma 3, secondo periodo, del CCNL dell'1.4.1999, sono destinati ad incrementare le risorse di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni; si tratta, tuttavia, di risorse prive della caratteristica della stabilità in quanto, nell'anno successivo, le stesse rientrano nella disponibilità del fondo per lavoro straordinario;
j) si deve ricordare, comunque, che la stessa possibilità di incrementare le risorse decentrate, di natura stabile o variabile, anche ove consentita dai CCNL, per l'anno 2011, deve essere comunque preventivamente ed attentamente valutata sotto il profilo del rispetto delle rigorose disposizioni dell'art.9, comma 2-bis, della legge n. 122/2010."

art. 14, comma 4: la riduzione del 3%
A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Anche in questo caso, come evidenziato in precedenza in ordine alla decurtazione del 15%, la misura prevista dal comma 4 è volta al contenimento del lavoro straordinario e non tanto alla riduzione della spesa. Infatti, la stessa disposizione in commento destina questa riduzione al fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 15 del Ccnl 01 aprile 1999, con particolare riferimento al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale e, quindi, alle progressioni orizzontali, oggi progressioni economiche.
L'applicazione della norma non presenta particolari problemi: all'importo del fondo, correttamente quantificato, vigente per l'anno 1999, è applicata la percentuale del 3% e il risultato è portato a decremento del valore del fondo stesso. La misura decorre dal 31 dicembre 1999 e deve considerarsi una tantum, vale a dire il suo ammontare resta fermo anche negli anni successivi. In altre parole, il valore non è

incrementale; pertanto, il valore della decurtazione negli anni 2000 e seguenti è sempre pari al 3% e non diventa il 6%, 9%, 12% e così via.

Le altre riduzioni

Nell'ambito della disciplina del lavoro straordinario si possono rinvenire altre norme che, al verificarsi di determinate condizioni, obbligano l'amministrazione a ridurre l'importo del fondo per il lavoro straordinario. In particolare si fa riferimento alla nomina dei titolari di posizione organizzativa, all'applicazione del tetto al fondo e alla riduzione in base ai dipendenti cessati.

art. 15, comma 1, del Ccnl 01/04/1999: lo straordinario dei titolari di posizione organizzativa

Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

La norma dispone, in maniera chiara, che il fondo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività ricomprenda, nel suo valore storico, anche l'importo dei compensi per lavoro straordinario corrisposti ai dipendenti nominati titolari di posizione organizzativa. Ciò in quanto, ai sensi dell'art. 10 del Ccnl 31 marzo 1999, la retribuzione di posizione e di risultato dei predetti dipendenti "assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario". Pertanto, al fine di duplicarne la spesa, il fondo per lo straordinario deve essere ridotto in misura corrispondente.
Si richiama in proposito il parere Aran RAL054 del 05 giugno 2011:

"Se la retribuzione degli incaricati delle posizioni organizzative assorbe il loro trattamento accessorio, le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 devono essere decurtate? E le risorse risparmiate dallo straordinario?
1) A seguito dell'affidamento delle posizioni organizzative e della attribuzione della relativa retribuzione di posizione, il fondo dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 deve essere decurtato della quota delle risorse prima destinate al pagamento dei compensi per il salario accessorio del personale interessato: le risorse confluiranno sono impiegate per la costituzione del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato (art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999). Come criterio guida

(per il calcolo di tale decurtazione) possiamo suggerire di tener conto della media degli oneri degli ultimi due o tre anni;
2) ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNL del 31/3/1999, anche le risorse dell'art. 14 del CCNL dell'1/4/1999, prima utilizzate per il pagamento delle prestazioni straordinarie del personale incaricato di posizione organizzativa, devono essere utilizzate per la costituzione del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999".

Sulle modalità di quantificazione dell'importo da decurtare il fondo per lo straordinario in sede di nomina dei titolari di posizione organizzativa, nessuna indicazione viene fornita dalla normativa contrattuale. Il parere Aran sopra riportato indica di procedere al calcolo della media degli ultimi due o tre anni. In sostanza, quindi, per ogni titolare di posizione organizzativa, si deve reperire l'importo del compenso per lavoro straordinario corrisposto annualmente con riferimento al biennio o al triennio antecedente l'incarico e farne la media. Il procedimento va ripetuto per ogni titolare di posizione organizzativa. La somma dei risultati ottenuti rappresenta la decurtazione da applicare al fondo per lo straordinario. Tale decurtazione deve essere riportata ogni anno e aggiornata in base alle nuove nomine ovvero alle cessazioni di titolari di posizione organizzativa.

Il limite del fondo e la decurtazione in base ai cessati

In applicazione della deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, n. 26/SEZAUT/2014/QMIG anche il fondo per lo straordinario deve essere ridotto ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.Lgs. 78/2010. Quest'ultimo, nell'ultima versione della norma, stabiliva che:

"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."

In prima battuta, la locuzione "trattamento accessorio del personale" era stata fatta coincidere con il fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 15 del Ccnl 01 aprile 1999. Ma la posizione non era univoca, in quanto, ad esempio, l'Aran (nota prot. 5401/2013 del 13 maggio 2013) sosteneva che l'art. 9, comma 2bis, del Dl. 78/2010 non era applicabile al fondo per lo straordinario in quanto già la norma contrattuale ne fissava un tetto e non consentiva di incrementare liberamente tale fondo. Al contrario, la Corte dei Conti per la Lombardia (pareri 423/2012 e 49/2013) affermava che, stante il tenore letterale della norma, la locuzione usata non coincideva con il fondo per le risorse decentrate in quanto abbracciava tutto il salario accessorio. Ne conseguiva che il tetto imposto dal Dl. 78/2010 si doveva applicare anche al fondo

per lo straordinario. A derimere ogni dubbio, è intervenuta la delibera della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 26/2014 del 6 dicembre 2014. In questa pronuncia, anche se afferente all'obbligo di applicare la disposizione di legge alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, negli enti privi di dirigenza, i magistrati contabili affermano che il campo di applicazione dell'art. 9, comma 2bis, sopra riportato, non è limitato al solo fondo per le risorse decentrate, ma abbraccia tutto il salario accessorio e, quindi anche alla predetta retribuzione di posizione e di risultato. Ma se questo è il principio affermato dalla Corte dei Conti, non si vedono ragioni per le quali non si debba applicare la decurtazione al fondo per lo straordinario.
Partendo dall'osservazione proposta dall'Aran, è evidente che il rispetto del tetto del 2010 risulta de jure, in quanto non sono presenti norme che consentono, in questi anni, l'incremento del fondo stesso. La decurtazione riguarderà, in pratica, solo quella per il personale cessato, con il metodo della semisomma (somma dei presenti all'01/01 e al 31/12, diviso per due) con riferimento all'anno 2010 e all'anno 2014 e calcolandone la variazione. Per orientamento prevalente, l'eventuale riduzione si cristallizza dal 2015 in poi.
Vi è, infine, da evidenziare che l'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ha, sostanzialmente, riproposto il blocco del salario accessorio e il taglio dello stesso in base al personale cessato. Dispone, infatti, il comma citato:

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

Come si può notare, il testo della norma ricalca quello contenuto nel comma 2bis dell'art. 9 sopra richiamato e, quindi, le problematiche interpretative e applicative si possono presumere le stesse.

Le quote di fondo non spese

L'art. 15, comma 1, lett. m), del CCNL 01/04/1999 consente di far confluire nel fondo per la contrattazione decentrata le economie non spese sul fondo straordinario. In sostanza, alla fine di ogni anno, si deve confrontare le disponibilità del fondo con quanto effettivamente corrisposto. Per quanto sopra illustrato, le due quantità, al massimo, possono pareggiare. Ma nel caso in cui l'ente non abbia speso tutto quanto a disposizione nel fondo per lo straordinario, la differenza va destinata al fondo per le risorse decentrate. Il predetto articolo 15 prevede, infatti, che a quest'ultimo fondo confluiscano "gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello

straordinario di cui all'art. 14." E' evidente che questa trattasi di ipotesi completamente diversa da quella di cui al comma 3 dell'art. 14, sopra analizzato. Quest'ultima, infatti, prende in analisi l'ipotesi di una riduzione stabile del fondo mentre la lettera m) del comma 1 dell'art. 15 disciplina i risparmi che, di anno in anno, si verificano per mancato utilizzo completo del fondo.

L'azzeramento e la ricostituzione del fondo

Come detto, a fronte il fondo per lo straordinario può essere ridotto stabilmente da parte dell'ente arrivando anche ad azzerarlo completamente. Se ciò, in un determinato momento storico della vita dell'ente, può essere stato giustificato da precise motivazioni, si può verificare che, nel tempo, tali motivazioni vengano meno e l'amministrazione evidenzia la necessità di ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario dei propri dipendenti. La problematica è stata affrontata dall'Aran, con il parere RAL_1816 del 2 febbraio 2016. L'Agenzia si è espressa sulla possibilità di ripristinare il fondo, in precedenza azzerato, alle seguenti condizioni:

- l'amministrazione deve formalmente prendere atto delle motivazioni che, in passato, hanno determinato l'azzeramento del fondo e della destinazione delle relative risorse ad economie di bilancio;
- siano venute meno le condizioni che hanno spinto l'ente ad azzerare il fondo;
- solo nel caso in cui il risparmio sullo straordinario non sia stato utilizzato per incrementare il fondo per le risorse decentrate ovvero destinato, in qualsiasi modo, all'incentivazione del personale, l'ente può, solo a partire dall'anno in cui ricostruisce il fondo, destinare risorse allo straordinario;
- relativamente all'importo che può essere ripristinato, l'amministrazione deve partire dal fondo costituito nel 1999, secondo le regole contrattuali e tenere conto dell'effettivo importo in essere al momento dell'azzeramento del fondo;
- deve essere rispettato il patto di stabilità e i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale.

Lo schema riassuntivo

In conclusione si propone il seguente schema, che ogni amministrazione è chiamata a compilare, per avere, in modo chiaro, sotto controllo il fondo per lo straordinario.

FONDO LAVORO STRAORDINARIO:

+ fondo lavoro straordinario anno 1993
- riduzione fondo 15% con decorrenza 01/01/1995
- riduzione fondo 3% con decorrenza 31/12/1999
- riduzione stabile del fondo straordinario
- riduzione fondo straordinario per personale incaricato di posizione organizzativa
- decurtazione per adeguamento al limite 2015
- decurtazione in base al personale cessato

+ FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2016
- UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2016

+ RESIDUO DA DESTINARE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Adempimenti

La PA esclusa dalle dimissioni on line

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan
Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Dal 12 marzo 2016 entrano in vigore le nuove regole da seguire in caso di dimissioni volontarie o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La circ. 12/2016 del Ministero del Lavoro chiarisce che la procedura non si applica alla Pubblica Amministrazione

La tutela delle dimissioni in bianco

Nell'ambito dei decreti del jobs act, l'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 aveva previsto una specifica disciplina volta a tutelare le cd. "dimissioni in bianco". La norma prevede che le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale, a pena di inefficacia, debbano avvenire esclusivamente con modalità telematica, su apposito modulo reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro. Le dimissioni possono essere presentate, oltre che direttamente utilizzando il sito del Ministero del Lavoro, anche per il tramite di intermediari quali patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione. Il dipendente ha tempo 7 giorni per ritornare sulla propria decisione. Il D.m. 15/12/2015 ha dato attuazione alla norma.

Le esclusioni normative

La norma prevede le seguenti esclusioni:
- lavoro domestico e recesso nelle c.d. sedi "protette" (art. 26, c. 7, D.Lgs. 151/2015);
- recesso durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.);
- dimissioni della lavoratrice nel periodo di gravidanza o della lavoratrice o lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (art. 55, c. 4, D.Lgs. 151/2001 e art. 26, c. 1, D.Lgs. 151/2015);
- lavoratori marittimi.

Nulla viene detto in merito alla pubblica amministrazione

L'esclusione per la PA

La circ. 12/2016 del Ministero del Lavoro chiarisce che la nuova procedura non si applica alla pubblica amministrazione atteso che "la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, lettera g) della legge delega 183 del 2014), pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, si ritiene che la

citata disposizione, così come la precedente disciplina di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-bis, della legge n. 92 del 2012, non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001".

Ancora una volta, come avvenuto in passato, la disapplicazione della norma non trova ancoraggio nella norma ma dalla prassi ministeriali. Proprio per questo motivo si suggerisce di applicare in modo restrittivo il chiarimento ministeriale considerando solamente gli enti previsti dal D.Lgs. 165/2001 senza alcuna estensione.

In primo luogo si ritiene di non escludere dalla procedura telematica gli enti pubblici economici (tra i quali rientrano le aziende speciali) e le società c.d. parapubbliche. In realtà, anche in questi casi la ratio dovrebbe comportare l'impossibilità delle dimissioni in bianco atteso che questi enti devono assumere il personale con procedure selettive molto simili a quelle previste per la pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 18 D.L. 112/2008.