

# *il* PersonalePA

<b>1) L'AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2011/2012 .....</b>	<b>1</b>
<b>2) I DIRITTI DI SEGRETERIA E IL GALLEGGIAMENTO SECONDO LA RGS E L'ARAN .....</b>	<b>9</b>
<b>3) NESSUNA POSSIBILITA' DI ANTICIPAZIONE SUL TFS .....</b>	<b>14</b>
<b>4) SALVO IL SANTO PATRONO .....</b>	<b>17</b>
<b>5) RASSEGNA DEI PARERI DELLE CORTI DEI CONTI.....</b>	<b>18</b>
5.1) IL PERSONALE DI STAFF RIENTRA NEL LIMITE DEL 50% DEI TEMPI DETERMINATO	18
5.2) IL PERSONALE DI VIGILANZA ASSUNTO CON I PROVENTI DEL CDS FUORI DAL LIMITE DEL 50% DEI TEMPI DETERMINATO .....	18
5.3) NESSUNA DEROGA AL LIMITE DELLA SPESA DI PERSONALE IN CASO DI SCIOGLIMENTO DELLA CONVENZIONE .....	19
5.4) SCRICCHIOLANO GLI ARGINI AGLI INCARICHI DIRIGENZIALI A TERMINE .....	20
5.5) LE ASSUNZIONI NEL LIMITE DEL 20% .....	21
5.6) IL BLOCCO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.....	22

**a cura di Mirco Zamberlan e Tiziano Grandelli**

## 02

**06 febbraio 2012**

[www.personalepa.com](http://www.personalepa.com)

---

## PERSONALE

### 1) L'AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2011/2012

---

Entro il 16 febbraio 2012 dovrà essere effettuato il versamento del premio per regolazione e per rata, mentre scade il 16 marzo 2012 il termine di presentazione della denuncia dei dati retributivi Inail per l'anno 2011, da effettuarsi solo per via telematica.

#### 1.1) La base imponibile

La determinazione della base imponibile ai fini contributivi è costituita da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (Dpr. 30 giugno 1965, n. 1124, art. 29).

Dal 1° gennaio 1998 il Dlgs 314/97 ha dettato nuove regole volte ad uniformare le disposizioni fiscali e previdenziali in tema di redditi di lavoro dipendente. In particolare, la base imponibile previdenziale trova le proprie regole nella normativa fiscale (Dpr 22 dicembre 1986, n. 917, artt. 49 e 51) relativa ai redditi di lavoro dipendente, salvo alcune regole che sono proprie della base imponibile previdenziale ed assicurativa.

La base imponibile previdenziale viene calcolata sulla scorta del principio di competenza, in quanto si considerano tutte le somme ed i valori maturati nel periodo di riferimento, al contrario di quanto indicato nella normativa fiscale che utilizza il principio di cassa. Sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione:

- gratificazioni annuali e periodiche;
- conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo;
- i premi di produzione.

Le somme ed i valori che formano la base imponibile devono intendersi al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta ivi compresi gli oneri considerati deducibili ai fini fiscali.

Sono esclusi dalla base imponibile:

- le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto;
- le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni;
- somme a carico delle gestioni previdenziali ed assistenziali obbligatorie per legge (malattia, maternità, infortunio, ecc.);
- somme erogate da casse, fondi e gestioni in base a contratto collettivi o accordi o regolamenti aziendali per prestazioni integrative previdenziali o assistenziali;
- somme erogate dalle casse edili;
- proventi derivanti da polizze assicurative;

- compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;
- erogazioni correlate all'andamento economico dell'impresa nei limiti del 3% della retribuzione imponibile lorda dell'anno (L. 135/1997 e circ. Ipdap 14 gennaio 1998, n. 1);
- contributi e somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate a finanziamento delle forme pensionistiche complementari e a casse, fondi, gestioni previste dai contratti collettivi, accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali;
- trattamenti di famiglia.

L'elencazione degli elementi esclusi in tutto o in parte dalla base imponibile deve essere considerata come tassativa.

L'importo della retribuzione, determinato alla luce delle norme contrattuali, deve essere confrontata con il limite minimo di retribuzione giornaliera e si deve scegliere l'importo più elevato tra quello contrattuale, calcolato come sopra, ed il minimale di retribuzione (circolari Inail 21/2011 e 49/2011).

## 1.2) I lavoratori part-time

### 1.2.A) RETRIBUZIONE ORARIA E PAGA BASE

Per i lavoratori assunti part-time (orizzontale, verticale o misto) la retribuzione imponibile si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria, tabellare o minimale, per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurato (art. 9 Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61).

La retribuzione tabellare oraria si ottiene dividendo la retribuzione tabellare annua prevista dalla contrattazione collettiva per il numero di ore annue previste dallo stesso contratto per un lavoratore a tempo pieno. La retribuzione annua tabellare è costituita dalla paga-base, comprensiva delle mensilità aggiuntive, con l'esclusione di ogni altre istituto economico di natura contrattuale, ivi compresa la contingenza anche se riassorbita nella paga base, gli scatti di anzianità ed eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione decentrata.

Nel CCNL del comparto Enti locali e Regioni per paga base si intende la retribuzione costituita:

- dal valore economico previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3);
- dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria (art. 10 ccnl 09/05/2006), aumentati del rateo di tredicesima;
- dalla indennità di vacanza contrattuale.

Rimangono escluse l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, gli eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ed ogni altro elemento sia fisso che accessorio. Si deve precisare che l'IIS rimane comunque esclusa dall'imponibile Inail anche dopo il conglobamento dell'IIS nel tabellare a seguito della sottoscrizione del CCNL 22.01.2004 (art. 29).

### 1.2.B) IL MINIMALE

La retribuzione minimale oraria si ottiene moltiplicando il minimale giornaliero Inps per le giornate di lavoro settimanale, che è sempre pari a sei anche se l'orario è articolato su cinque giorni, e diviso per le ore di lavoro settimanale previste dal contratto per un lavoratore a tempo pieno, che, per gli Enti locali, è pari a 36.

Si riportano di seguito i minimali previsti per l'anno 2011 così come specificati nell'allegato 1 alla circolare 21/2011:

<b>LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA</b> <b>Tabella A allegata al Dl. 402/1981 convertito in L. 537/1981</b>			
Settore	Dirigente	Impiegato	Operaio
Pubbliche amministrazioni non statali	93,58	44,55	44,49

La base imponibile si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria più elevata tra quella tabellare ed il minimale per le ore complessive da retribuire. Le ore da retribuire comprendono, oltre all'effettiva presenza, quelle relative a ferie, festività, permessi retribuiti, infortunio, malattia e maternità, oltre che le ore da retribuire per lavoro straordinario.

La normativa in commento si applica anche ai c.d. incarichi fiduciari del sindaco al personale assunto a tempo determinato con orario inferiore a 36 ore settimanali, ma rimane escluso il personale dell'area della dirigenza per il quale sono previste regole specifiche.

### 1.2.C) UN ESEMPIO

Per un dipendente del comparto Regioni ed Enti locali in categoria economica C1 con part-time al 50% la base imponibile si determina nel modo seguente:

<b>RETRIBUZIONE IMPONIBILE</b>	
Retr. tabellare annua	= retribuzione tabellare x 13 mensilità = [1089,41 (1621,18-531,77) + 12,16] x 13 = 14320,41
Retr. tabellare oraria	= retribuz. tab. annua : n° ore annue = 14320,41 : 1.872 = 7,64979
Minimale orario	
Maggiore tra minimale orario e retribuzione tabellare oraria = 7,64979	
Retr. Imponibile	= Retr. (minimale o tabellare) x ore retribuite = 7,64979 x 1.872 x 50% = 7160,20

### 1.3) Il personale dell'area della dirigenza

Per il personale appartenente all'area della dirigenza la base imponibile è costituita dalla retribuzione convenzionale, fatta pari al massimale di rendita per la liquidazione da infortuni o malattie professionali (art. 4 Dlgs 38/00). La retribuzione convenzionale annua deve essere rapportata alla durata del rapporto di lavoro nel limite convenzionale di 25 giorni mensili per un totale di 300 giorni annuali.

In caso di contratto part-time si deve calcolare l'importo orario del massimale di rendita moltiplicato per l'orario definito nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

<b>RETRIBUZIONE CONVENZIONALE PARI AL MASSIMALE DI RENDITA (Circ. Inail 21/2011 e 49/2011 )</b>		
Anno 2011	Fino al 30 giugno	Dal 1 luglio
Mensile	€ 2237,30	€ 2272,08
Giornaliera	€ 89,49	€ 90,88
Oraria	€ 11,19	€ 11,36

### 1.4) Le borse lavoro

Le norme istitutive di determinate categorie di lavoratori stabiliscono una retribuzione convenzionale annua pari al minimale di rendita per gli infortuni e le malattie professionali da prendere a base per il calcolo del premio. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella annua per 300 giorni (12 mesi di 25 giorni).

Per le borse lavoro e per i piani di inserimento professionale, al contrario, la retribuzione convenzionale deve essere divisa per 12 mesi lavorativi.

Conseguentemente, la base imponibile delle borse lavoro non deve essere rapportata ai giorni, ma ai mesi lavorati.

Di particolare interesse per gli enti pubblici si risultano le seguenti categorie:

- lavoratori con borse lavoro;
- lavoratori in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- allievi dei corsi di istruzione professionale per le “esperienze tecnico-pratiche”;
- lavoratori in tirocini formativi e di orientamento;
- detenuti ed internati per l'attività occupazionale;
- i lavoratori in piani di inserimento professionale.

Va in ogni caso sottolineato che anche quando l'Ente locale si rende disponibile ad accogliere personale tirocinante, l'obbligo assicurativo ricade comunque sulla scuola.

### 1.5) I co.co.co o co.co.pro

L'Inail (circolare n. 21/2011) ha confermato che la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti e determinati secondo il disposto dell'art. 51 del Tuir. In pratica si applica il principio di cassa.

Va tuttavia ricordato che l'importo da assoggettare deve essere ricompreso tra un massimale ed un minimale fissati in misura mensile.

Considerato che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non prevede una prestazione a tempo, il minimale ed massimale di rendita devono essere confrontati con il compenso medio mensile, attenuto dividendo i compensi effettivi per i mesi (o frazione di mesi) di durata del rapporto di collaborazione effettivamente retribuiti.

<b>COMPENSI EFFETTIVI PER I PARASUBORDINATI</b>		
<b>Circ. Inail 21/2011 e 49/2011</b>		
Anno 2011	Fino al 30 giugno	Dal 1 luglio
Minimo mensile	€ 1204,70	€ 1223,43
Massimo mensile	€ 2237,30	€ 2272,08

Il minimale ed il massimale si riferiscono a tutti i compensi spettanti al collaboratore nel corso dell'intero anno, derivanti anche da più rapporti, siano essi contemporanei o susseguenti, intrattenuti con lo stesso ovvero con diversi committenti.

Si possono verificare tre diverse situazioni:

- unico rapporto intrattenuto con un solo committente;
- due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi ma di durata coincidente;
- due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi di durata parzialmente coincidente.

Nel primo caso è necessario rapportare il compenso determinato in contratto ai mesi (o frazione di mese) di durata del rapporto, confrontando il compenso medio mensile con i limiti di minimale e massimale mensili. Qualora il compenso medio mensile risulti compreso tra detti limiti la base imponibile è fatta pari al compenso medio mensile moltiplicato per i mesi di durata del rapporto.

Qualora, invece, il compenso medio mensile risulti superiore o inferiore rispettivamente al massimale o al minimale mensile, la base imponibile è pari al massimale o minimale moltiplicato per i mesi di durata del rapporto.

Nel secondo caso per determinare la base imponibile è necessario conoscere tutti i compensi percepiti nello stesso periodo dal collaboratore, dopodiché è necessario:

- determinare il compenso medio mensile di ciascun rapporto;
- determinare il compenso medio mensile complessivo, dato dalla somma dei singoli compensi medi;
- rapportare il compenso medio mensile complessivo ai minimali e massimali.

Qualora il compenso medio mensile complessivo risulti compreso tra il minimale ed il massimale, ciascun committente calcolerà l'Inail sul proprio compenso medio mensile. In caso contrario la base imponibile di ciascun committente è determinata dal minimale o massimale, rapportato al rapporto tra compenso medio di ciascun committente ed il compenso medio mensile complessivo.

Nel terzo caso il committente determinerà la base imponibile, relativa a ciascun rapporto di collaborazione, seguendo i criteri indicati nel punto precedente, nel rispetto dei menzionati limiti annuali, minimo e massimo, tenendo peraltro conto della totale o parziale coincidenza di durata dei rapporti stessi.

### **1.6) Il calcolo del premio per regolazione e per rata**

Una volta determinata la base imponibile, il premio per regolazione viene calcolato moltiplicando tale importo per il tasso di infortunio indicato nelle “basi di calcolo premi” comunicate dall'Istituto. Il premio così ottenuto deve essere maggiorato dell'1%, ai sensi dell'art. 181 del Dpr. 1124/65. Per determinare l'importo da versare si deve, infine, sottrarre la rata anticipata per l'anno 2011, versata dall'Ente in sede di autoliquidazione dell'anno precedente.

In modo analogo viene calcolato il premio per rata relativo al 2012. La base imponibile si determina, infatti, con i criteri precedentemente descritti con le stesse somme determinate per l'anno 2011, se non nei casi in cui l'Istituto comunica direttamente nel modello che ci perviene per l'autoliquidazione l'imponibile presunto da prendere a riferimento.

Se il datore di lavoro presume di erogare, per l'anno 2012, un importo di retribuzioni inferiore a quanto corrisposto per il 2011, deve inviare all'Inail, entro il 16 febbraio 2012, un'apposita comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte per il calcolo della rata anticipata. Nella comunicazione devono essere riportate le retribuzioni riferite alle singole voci di rischio oggetto di riduzione.

Il premio per rata si calcola moltiplicando la base imponibile per il tasso indicato nelle “basi di calcolo premi” comunicate dall'Inail, e successiva maggiorazione dell'1%.

### **1.7) L'invio della denuncia delle retribuzioni**

La dichiarazione delle retribuzioni deve essere effettuata esclusivamente in via telematica. Il modello cartaceo (mod. 1031) è riservato al solo caso di cessazione dell'attività assicurata nel corso dell'anno. In questa ipotesi, la denuncia delle retribuzioni deve essere presentata entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione.

Sul punto cliente dell'istituto è disponibile il servizio “ALPI online” che permette di inviare telematicamente la dichiarazione delle retribuzioni. Il soggetto che utilizza la procedura deve solo digitare le retribuzioni, effettuare il calcolo ed inviare la dichiarazione salari, una serie di controlli on line guida l'operazione e segnala eventuali incongruenze, eliminando la possibilità di errori.

Le retribuzioni dovranno essere arrotondate all'unità di euro, seguendo i criteri generali vigenti in materia.

La violazione dell'obbligo di comunicare all'Inail nei termini previsti l'ammontare delle retribuzioni effettivamente erogate per il periodo è punita con una sanzione

amministrativa di € 770 applicata in misura ridotta o minima (€ 250 e € 125) se la mancata o tardiva comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto.

### 1.8) Il versamento

Con la risoluzione 97/E del 7 ottobre 2010 è stato esteso l'utilizzo del modello F24 EP anche per il versamento dei contributi inail a decorrere dal 2 novembre 2010. Il modello F24EP viene utilizzato dagli enti pubblici e dalle amministrazioni dello stato sottoposti al sistema di tesoreria unica. L'art. 1, comma 4, del decreto ministeriale del 12 marzo 2010 stabilisce che i soggetti tenuti ad utilizzare il modello F24 EP sono:

- gli enti e organismi pubblici di cui alle tabelle A e B, allegata alla L. 29/10/1984, n. 720;
- le amministrazioni centrali dello Stato che per il pagamento degli stipendi e degli assegni fissi non si avvalgono delle procedure informatiche del «Service Personale Tesoro» e che sono titolari di conti correnti di tesoreria centrale (art. 7 del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 5 ottobre 2007).

I dati da riportare sul mod. F24EP sono:

- SEZIONE : indicare sempre N (INAIL);
- CODICE TRIBUTI CAUSALE: per l'autoliquidazione 2011/2012 indicare 902012;
- CODICE: indicare il codice identificativo sede Inail. E' sempre formato da cinque cifre e l'elenco completo è reperibile sul sito dell'istituto;
- ESTREMI IDENTIFICATIVI: indicare il numero del codice ditta, senza l'indicazione del codice di controllo;
- RIFERIMENTO A: indicare P;
- RIFERIMENTO B: non deve essere compilato;
- IMPORTI A DEBITO VERSATI: l'importo da versare risultante dall'autoliquidazione 2011/2012.

Il modello F24EP non può essere utilizzato per effettuare compensazioni tra importi a credito e importi a debito. Per procedere a tali compensazioni si deve ricorrere al modello F24 ordinario, il cui saldo finale deve risultare pari a zero.

Nel caso in cui si utilizzi il modello F24 ordinario, i dati da riportare nella sezione altri enti previdenziale ed assicurativi sono:

- CODICE SEDE: indicare il codice identificativo sede Inail, reperibile sul sito dell'istituto;
- POSIZIONE ASSICURATIVA NUMERO: indicare il numero del codice ditta;
- C.C.: indicare il numero del codice di controllo;
- NUMERO DI RIFERIMENTO: 902012;
- CAUSALE: P;

- IMPORTI A DEBITO VERSATI: l'Ente dovrà indicarvi l'importo del premio dovuto al netto della compensazione tra importi a debito ed eventuali importi a credito;
- IMPORTI A CREDITO COMPENSATI: in caso di saldo finale da autoliquidazione a credito per il datore di lavoro lo stesso può essere impiegato, in tutto o in parte, per compensare in primo luogo eventuali scoperture INAIL e, se permane un residuo credito, questo potrà essere utilizzato a saldo di quanto dovuto ad altre Amministrazioni.

### **1.9) La rateizzazione**

Nel caso in cui l'Ente opti per la rateizzazione, potrà corrispondere il premio dovuto in quattro rate, da versarsi rispettivamente il giorno 16 dei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre. Le Amministrazioni che intendono optare per la rateizzazione, dovranno esprimere tale volontà in via telematica attraverso il servizio "ALPI online", se questa non risulta già manifestata l'anno precedente. Allo stesso modo andrà comunicato l'effettuazione del pagamento del dovuto in un'unica soluzione, nel caso in cui l'anno precedente l'Ente abbia optato per il versamento rateale.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze comunicherà, in tempo utile per le operazioni di conguaglio, l'importo del tasso della maggiorazione delle rate successive alla prima.

---

## SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

### 2) I DIRITTI DI SEGRETERIA E IL GALLEGGIAMENTO SECONDO LA RGS E L'ARAN

---

Il trattamento economico dei segretari comunali e provinciali non trova pace. La Ragioneria Generale dello Stato, ha rappresentato la propria posizione in merito al taglio degli stipendi dei segretari (diritti di segreteria e compensi per lo scavalco) ed alle modalità di calcolo del galleggiamento, con la risposta ad un quesito, prot. 0000191 del 10/01/2012, inviato dall'Agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari, dall'Anci ed dall'Upi. Appare strano che alla Ragioneria Generale dello Stato non si siano accorti che l'Agenzia dei Segretari è stata soppressa per effetto dell'art. 7, comma 31-ter del D.L. 78/2010, convertito con la L. 122/2010 e le relative funzioni sono oggi affidate ad una specifica Unità di Missione istituita presso il Ministero dell'Interno. Sul dibattito è intervenuta anche l'Aran, con alcune osservazioni interessanti.

#### 2.1) Il calcolo del taglio degli stipendi elevati

L'art. 9, comma 2, del D.L. 78/2010 ha previsto il taglio degli stipendi elevati pari al 5% della quota eccedente € 90.000 e al 10% al superamento di € 150.000. La base di calcolo fa riferimento ai *“trattamenti economici complessivi”* che, stando alla circ. 12/2011 della stessa RGS, deve comprendere *“tutte le componenti del trattamento annuo lordo (fondamentali e accessorie, fisse e variabili) previste dagli ordinamenti di appartenenza”*. Dall'enunciazione del principio interpretativo alla concreta applicazione non sempre il passo è semplice. Secondo la Ragioneria, sia i diritti di segreteria relativi all'attività rogatoria effettuata nell'interesse dell'ente sia la remunerazione per lo scavalco rientrano nella base di calcolo per la decurtazione del trattamento economico ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.L. 78/2010 in quanto si tratta di elementi della retribuzione che hanno effetti sulla *“dinamica retributiva”*.

In tema di diritti di segreteria, la RGS si era già espressa con una risposta ad un quesito proposto dal Comune di Bologna, prot. 0024008 del 13 maggio 2011, prevedendo, *“con riferimento allo specifico quesito di codesto Comune in ordine al trattamento economico dei segretari comunali, che i diritti di segreteria relativi all'attività rogatoria dei contratti nell'interesse dell'ente devono ritenersi rientranti nella nozione di trattamento economico complessivo di cui alla citata norma. Si ricorda, infatti, che l'art. 37 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 19/07/2011 espressamente menziona i diritti di segreteria tra le voci che contribuiscono a determinare la struttura della retribuzione in godimento. Pertanto, tale emolumento va incluso nel trattamento economico complessivo su cui operare le decurtazioni previste dal ripetuto art. 9, comma 2”*. In senso contrario si riscontra solamente la Corte dei Conti Veneto, deliberazione n. 250/2011, la quale, richiamando le Sezioni Autonomie n. 16/2009/PAR in tema di spese di personale quantificata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006, esclude i diritti di segreteria dal trattamento economico previsto dall'art. 9, comma 2, in commento. Rimane aperto il tema dell'applicazione, ai diritti di rogito relativi all'ultimo trimestre dell'anno, del principio di cassa o di competenza. Sul tema il citato parere della RGS

0024008/2011 precisava che gli emolumenti vanno considerati applicando il principio di competenza come principio generale. Tuttavia, non si può dimenticare che la successiva circ. 12/2011 della stessa Ragioneria richiama, in termini generali, il principio di competenza ma lascia aperta la porta alla cassa per gli emolumenti che, per loro natura, sono erogati nell'anno successivo.

### Schema di sintesi

Nella tabella che segue cerchiamo di fare il quadro della situazione, riportando per le diverse voci retributive sia i pareri a sostegno del rientro nel calcolo della trattenuta che quelli che le escludono.

Descrizione voce paga	Rientrano nel calcolo	Esclusi dal calcolo	Cassa/Competenza
Principio generale	RGS 12/2011		Competenza tranne trattamento accessorio che, di norma, viene corrisposta nell'anno successivo
Retribuzione di risultato	RGS 12/2011		Cassa
Indennità del direttore generale	Parare RGS sul Comune di Ferrara (non si applica l'art. 6, c. 2, D.L. 78/2010)	CdC Lombardia 554/2011 (taglio del 10% ex art. 6, c. 2, D.L. 78/2010 e non soggetto all'art. 9, c. 2)	Competenza
Diritti di rogito	RGS 12/2011: trattamento economico complessivo RGS quesito al Comune di Bologna prot. 0024008 RGS quesito all'Ages, ANCI e UPI prot. 0000191/2011	CdC Veneto 250/2011 (richiama CdC Sez. Aut. 16/2009/PAR in tema di spese di personale)	Competenza l'ultimo trimestre dovrebbe essere per cassa
Compenso per scavalco dei segretari	RGS quesito all'Ages, ANCI e UPI prot. 0000191/2011		Competenza
Progettazione	RGS 12/2011: trattamento economico complessivo	CdC Veneto 250/2011 (richiama CdC Sez. Aut. 16/2009/PAR in tema di spese di personale)	Competenza
Ici	RGS 12/2011: trattamento economico complessivo	CdC Veneto 250/2011 (richiama CdC Sez. Aut. 16/2009/PAR in tema di spese di personale)	Essendo pagati ordinariamente nell'anno successivo forse cassa

Avvocatura	RGS 12/2011: trattamento economico complessivo	in applicazione della CdC Veneto 250/2011 che non tratta il caso (richiama CdC Sez. Aut. 16/2009/PAR in tema di spese di personale)	Competenza
Condono edilizio	RGS 12/2011: trattamento economico complessivo	in applicazione della CdC Veneto 250/2011 che non tratta il caso (richiama CdC Sez. Aut. 16/2009/PAR in tema di spese di personale e la CdC Veneto 57/2010 che assimila il condono edilizio a Ici, progettazione e diritti di rogito)	Competenza

## 2.2) Il calcolo del galleggiamento dopo la legge di stabilità 2012

La modalità di calcolo del galleggiamento, previsto dall'art. 41, comma 5, del CCNL 16/05/2001, è stata oggetto di interpretazioni radicalmente diverse che vedevano l'Aran, la Funzione pubblica e la Ragioneria dello Stato da una parte e i segretari con le rispettive organizzazioni sindacali dall'altra. L'oggetto del contendere riguardava l'assorbimento o meno nel calcolo del galleggiamento dell'eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione: secondo la tesi di parte datoriale, la retribuzione di posizione del segretario, da confrontare con quella del dirigente con l'importo più elevato, doveva ricomprendere anche la maggiorazione della stessa posizione mentre per i segretari la maggiorazione doveva rimanere esclusa. La questione arriva nelle aule dei tribunali che, per la maggiore, danno ragione alla tesi più favorevole ai segretari (sentenze del Tribunale di Pistoia n. 459/2009 e n. 98/2010, di La Spezia n. 654/2010, di Rimini n. 246/2010, dell'Aquila n. 164/2001 e di Mantova n. 96/2011). Arrivano anche alcune sentenze che abbracciano la tesi datoriale: dapprima il Tribunale di Milano, con la sentenza del 23/02/2010, e poi la Corte d'Appello di Firenze, Sezione lavoro, con la sentenza dell'8 novembre 2011, che ribalta la tesi sostenuta dal Tribunale di Pistoia. In quest'ultimo caso specifico, è comunque singolare annotare che al segretario viene negato il trattamento economico più favorevole in quanto *“un pregiudizio concreto rapportata [rapportato] alla natura ed all'impegno dell'incarico aggiuntivo rispetto all'impegno dell'incarico “base” non consente di dare applicazione alla regola invocata dal lavoratore, mancando la prova su una circostanza determinate e cioè sul fatto che l'incarico aggiuntivo rappresenti ed abbia rappresentato un onere maggiore di quanto non lo sia in una diversa realtà dove l'incarico aggiuntivo non sia affidato. In difetto di tale specifica dimostrazione è escluso, infatti, che l'assorbimento abbia penalizzato il Segretario”*. Dire che tale considerazione è quantomeno singolare è un eufemismo.

### 2.2.1) LA POSIZIONE DELLA RGS

In ogni caso, la questione sembrava risolta con la L. 183/2011 (c.d. legge di stabilità 2012) che, all'art. 4, comma 26, impone il calcolo del galleggiamento prendendo a base la retribuzione di posizione effettivamente in godimento al segretario, e, quindi,

comprensiva dell'eventuale maggiorazione. Alla prova di forza, quantomeno dal 2012, sembra aver "vinto" la parte datoriale.

A cosa serve il parere della Ragioneria n. 191/2012, già citato? A tamponare norme non proprio cristalline talvolta interpretate in modo eccessivo. La Ragioneria, dopo aver ricordato che la disposizione rispecchia la posizione più volte espressa in passata dalla stessa RGS in pieno accordo con l'Aran e con il Dipartimento della Funzione Pubblica, precisa che l'art. 4, comma 26, è norma di carattere interpretativo e non innovativa. Come sempre non si tratta di sterile discussione accademica: se la norma è interpretativa allora ha effetto *ex tunc* e quindi non può sanare eventuali comportamenti non corretti adottati in passato, né tantomeno *"giustificare il mancato recupero di quanto indebitamente erogato sulla base di applicazioni distorte della norma contrattuale di riferimento"*. Ovviamente, sono salvaguardati gli effetti di sentenze passate in giudicato. La tesi della Ragioneria non è per nulla scontata: come può una norma di legge interpretare in modo "autentico" una disposizione contrattuale? In altri termini, è singolare che un soggetto diverso da quello che ha emanato la norma contrattuale possa interpretare in modo autentico la volontà di coloro che l'hanno effettivamente scritta. La forzatura della RGS non è propriamente di secondaria importanza.

#### 2.2.2) LA POSIZIONE DELL'ARAN

A tentare di giustificare l'operato del legislativo, arriva una nota dell'Aran dal titolo "L'intervento della legge 183/2011 sul "galleggiamento" dei segretari comunali e provinciali - gli elementi di peculiarità e novità specifici di questa categoria". In tale nota, rispetto al problema: norma di legge interpretativa di disposizione contrattuale, l'Agenzia si pone la seguente domanda: *"quali sono le ragioni giustificative di tale particolare, innovativa e decisamente forte opzione del legislatore?"* Per tentare di rispondere, l'Aran ripercorre tutti gli interventi normativi, contrattuali e giurisprudenziali che hanno riguardato la maggiorazione e il galleggiamento, sottolineando che *"Ai fini dell'applicazione della maggiorazione è necessario, quindi, che l'ente dia, preventivamente, effettiva e formale attuazione ai contratti integrativi del 22.12.2003 e del 16.01.2009, con la fissazione delle diverse percentuali di incremento connesse alle varie ipotesi considerate nel suddetto CCDI"*. E ancora: *"E' necessario, evidentemente, anche che al segretario sia contestualmente affidato, espressamente, uno degli incarichi che legittima la maggiorazione, che potrà essere corrisposta solo per i periodi di durata dell'ulteriore incarico."* Ritornando al quesito affrontato, l'Aran risponde evidenziando: *"Proprio la moltiplicazione dei casi di contenzioso, l'andamento altalenante della giurisprudenza con prevalenza della interpretazione meno rigorosa, il timore dei conseguenti e rilevanti oneri finanziari potenzialmente derivanti dal consolidamento di questa giurisprudenza a carico degli enti locali (in proposito occorre ricordare che la proposizione dell'appello contro la sentenza di condanna non vale ad impedire il pagamento degli emolumenti riconosciuti al ricorrente dal giudice di prime cure; non possono trascurarsi poi le difficoltà anche nel recupero delle somme già pagate in presenza di una sentenza di secondo grado favorevole al datore di lavoro, che spesso interviene dopo anni da quella di primo grado, durante i quali gli emolumenti sono comunque corrisposti al ricorrente), soprattutto in questo particolare momento storico di grave difficoltà economico-finanziarie del Paese, devono considerarsi alla base della decisione del legislatore di intervenire direttamente sulla disciplina contrattuale."* Quindi, pare di capire che siano state solo ragioni di natura finanziaria a spingere il legislatore ad intervenire.

Nell'abbracciare la posizione della RGS sopra riportata, la nota dell'Aran conclude affermando:

*“Al fine di chiarire la effettiva ed ampia portata applicativa nonché il rigore della nuova disciplina, evitandosi il perpetuarsi di comportamenti distorti e permissivi, il Ministero dell’Economia e delle Finanze, con propria nota n. 191 del 10.01.2012, ha ritenuto necessario fornire tempestivamente gli opportuni chiarimenti, specificando che:*

- a) l’art. 26, comma 4, della legge n. 183/2011 si caratterizza per la sua natura interpretativa e non innovativa;*
- b) conseguentemente (per la sua efficacia retroattiva), lo stesso non ha l’effetto di legittimare e sanare comportamenti non corretti adottati in passato dagli enti locali relativamente all’istituto di cui si tratta;*
- c) lo stesso non vale neppure a giustificare il mancato recupero degli importi indebitamente erogati al segretario, sulla base di precedenti prassi applicative non corrette;*
- d) sono fatti salvi solo i casi nei quali a favore del segretario siano intervenute sentenze passate in giudicato.”*

Posizione alquanto netta e inequivocabile.

### 2.2.3) LE CONCLUSIONI

La questione potrebbe popolare nuovamente le aule dei tribunali in quanto sul sito dell’unione dei segretari si apprende che *“le erogazioni di somme effettuate fino al 31.12.2011 in attuazione dei commi 4 e 5 dell’art. 41 del CCNL 16.5.2001, considerando la retribuzione di posizione comprensiva del “galleggiamento” la “base” cui aggiungere la maggiorazione per incarichi aggiuntivi (sempre che l’incarico aggiuntivo rappresenti un onere maggiore di quanto non lo sia in una diversa realtà dove l’incarico aggiuntivo non sia affidato), sono pienamente legittime. (...) Appare ovvio che, se il legislatore avesse considerato illegittime anche le somme difformemente calcolate ed erogate prima dell’entrata in vigore delle legge, non avrebbe avuto motivo di effettuare quella precisazione. L’inciso, invece, è stato inserito perché altrimenti il pagamento, anche dopo l’entrata in vigore della legge, delle dette somme (relative a periodi anteriori all’1.1.2012) sarebbe stato pienamente legittimo. Conseguentemente, vengono a cessare le azioni di recupero (eventualmente già avviate) di tali somme legittimamente erogate”.*

*(<http://www.segretarielocali.it/Unione/A2011/CarlinoContinella131211.pdf>)*

Con ogni probabilità la partita non si è ancora conclusa.

---

## PREVIDENZA

### 3) NESSUNA POSSIBILITA' DI ANTICIPAZIONE SUL TFS

---

La Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 24474 del 21 novembre 2011, ha confermato che, per i dipendenti pubblici ai quali si applica il regime del trattamento di fine servizio, è preclusa la possibilità di accedere all'anticipazione dello stesso trattamento, seppure ricorrano una delle ipotesi previste dall'art. 2120 del Codice Civile.

#### 3.1) La questione

Come è noto, l'art. 2120 del Codice Civile prevede, tra l'altro, che: *“Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.*

*Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi diritto, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.*

*La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:*

- a) *eventuali spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;*
- b) *acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.*

*L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.”*

Una ulteriore ipotesi di anticipazione sul Tfr è contenuta nell'art. 7 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, il quale prevede che *“Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.”* Quest'ultima disposizione è oggi traslata nel testo unico sulla maternità, Decreto Legislativo n. 151/2001, all'art. 5, il quale dispone che *“durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.”*

Il problema affrontato dalla sentenza in questione consiste nel determinare se la previsione civilistica possa essere applicata anche ai lavoratori pubblici a cui viene riconosciuta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, una delle indennità

equipollenti al trattamento di fine rapporto, quale il trattamento di fine servizio per i dipendenti degli enti locali, l'indennità di buonuscita per i dipendenti statali, l'indennità di anzianità per i dipendenti degli enti pubblici non economici, ecc..

### 3.2) La posizione dell'Inpdap

L'Istituto di Previdenza pubblico ha, da sempre, negato la possibilità di riconoscere l'anticipazione sulle indennità equipollenti del Tfr in quanto le relative norme di riferimento (per i dipendenti statali il Dpr 1032/1973, per i dipendenti degli enti locali, la L. 152/1968, ecc.) non prevedevano tale ipotesi.

La problematica è stata affrontata nuovamente dall'Istituto di Previdenza al momento dell'estensione del regime del Tfr anche ai dipendenti pubblici assunti a tempo determinato dal 31 maggio 2000 (entrata in vigore del Dpcm 20/12/1999, che ha recepito l'accordo quadro fra Aran e organizzazioni sindacali stipulato ai sensi dell'art. 2, commi 5-8 della L. 335/1995) e a tempo indeterminato, assunti dal 1° gennaio 2001 (termine in origine fissato al 31 maggio 2001 e rinviato dall'art. 74 della L. 23 dicembre 2000, n. 388).

Con circolare n. 28 dell'8 giugno 2000, l'Istituto di Previdenza, in ordine all'applicazione dell'art. 2120 del Codice Civile nella parte che riguarda l'anticipazione sul Tfr, precisava che: *"Tali disposizioni, tuttavia, non sono immediatamente applicabili al TFR a favore del pubblico impiego, ma l'Accordo all'art. 8, comma 3, rinvia le condizioni per realizzare l'armonizzazione fra lavoratori pubblici e privati in tema di anticipazioni in sede di contrattazione di comparto."* La contrattazione collettiva del comparto Regioni ed Autonomie Locali non si è mai espressa sull'argomento.

In merito all'ipotesi di anticipazione prevista dall'art. 7 delle L. 53/2000, la medesima circolare dell'Inpdap fa rilevare che la norma in questione *"rimanda ad un successivo Decreto del Ministro della funzione pubblica, di concerto con i Ministeri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del Lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, la definizione delle modalità applicative per l'anticipazione del TFR e delle indennità equipollenti a favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni."* Anche in questo caso, il provvedimento attuativo non ha mai visto la luce.

In sostanza, quindi, l'Inpdap si è sempre espressa nel senso di negare la possibilità dei dipendenti pubblici di accedere all'anticipazione sul Tfr.

### 3.3) La Corte d'Appello di Firenze

L'ipotesi affrontata in giudizio riguardava l'anticipazione del Tfr in applicazione dell'art. 7 della L. 53/2000, ma, in realtà, il giudice allarga il proprio orizzonte a tutte le ipotesi di anticipazione. La posizione della Corte di Appello è chiara. Osservano i magistrati che, nel prevedere la possibilità di ottenere l'anticipazione per i congedi oltre che nei casi di cui all'art. 2120 c.c., *"la disposizione in esame attribuisce, nel suo complesso, il diritto a tutti i dipendenti pubblici e privati ed individua non solo il Tfr - nella sua definizione privatistica, di cui all'art. 2120 c.c. - ma anche ogni altra forma equipollente al Tfr, comunque denominata."* Conclude la Corte d'Appello che sia il Codice Civile che la Legge 53/2000 si applicano *"ai dipendenti provati e pubblici, comunque sia denominato il fondo avente analoga funzione e destinazione del trattamento di fine rapporto, di talché, nella specie, perde rilievo la diversa natura della buonuscita rispetto al TFR."*

### 3.4) La Corte Suprema di Cassazione

Avverso la sentenza della Corte d'Appello ricorre l'Istituto di Previdenza e trovano pieno accoglimento le tesi dell'Inpdap. Osserva, infatti, la Corte di Cassazione che la norma sulla anticipazione *“fa espresso riferimento al solo TFR e non ai diversi regimi di trattamento di fine servizio operanti nel servizio del pubblico impiego, quale l'indennità di buona uscita di cui al d.P.R. n. 1032 del 1973, caratterizzata da un diverso regime giuridico.”* Ed anche rispetto all'ipotesi di cui alla L. 53/2000, la sentenza è avversa al lavoratore. Si legge, infatti, che *“La ratio della L. n. 53 del 2000, art. 7, comma 1, va rinvenuta nell'estensione oggettiva dell'istituto dell'anticipazione del TFR alle esigenze connesse alla fruizione dei congedi parentali. L'ulteriore periodo del suddetto comma 1 del citato art. 7, che fa riferimento alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, analogamente intende ampliare l'oggetto di tali anticipazioni, ma non può essere inteso come ampliativo, sotto il profilo soggettivo dei soggetti beneficiari, al TFS costituito dall'indennità di buonuscita, proprio in ragione della non equipollenza, tra l'altro, per la diversa base retributiva e di calcolo, tra quest'ultimo istituto e il TFR. Ciò trova conferma nella disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 5, che richiama il contenuto della L. n. 53 del 2000, art. 7, solo per estendere l'ambito di applicazione dell'art. 2120 c.c., alle necessità connesse alla fruizione dei congedi parentali, nonché nella disciplina dell'indennità di buonuscita. Detto D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 5, la cui rubrica reca *“Anticipazione del trattamento di fine rapporto”*, stabilisce, infatti, che *“durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi della L. 8 marzo 2000, n. 53, art. 7. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione”*. 3. Il ricorso, pertanto, deve essere accolto, dovendosi affermare il principio secondo cui la L. n. 53 del 2000, art. 7, comma 1, non amplia, sotto il profilo soggettivo, l'ambito degli aventi diritto all'anticipazione del TFR, non determinando alcuna equipollenza tra il TFR e il TFS.”* Conclusione scontata: la Corte di Cassazione accoglie il ricorso e nega il diritto all'anticipazione.

### 3.5) Conclusioni

Sia la posizione dell'Istituto di Previdenza che quella della Corte di Cassazione non sembrano avere un forte supporto giuridico. Se è pur vero che la regolamentazione degli istituti equipollenti al Tfr (indennità di buonuscita, trattamento di fine servizio, indennità d'anzianità, ecc.) presentano aspetti peculiari per ogni istituto, è altrettanto vero che sono stati estesi ai dipendenti pubblici vari punti della normativa sul Tfr e, quindi, si potevano ritenere applicabili anche le disposizioni sull'anticipazione. Il nict sembra più motivato da esigenze di cassa: le richieste massicce di anticipazioni da parte dei dipendenti pubblici avrebbero messo in serio pericolo i già traballanti equilibri finanziari dell'Istituto di Previdenza. E questo era insostenibile.

---

## PERSONALE

### 4) SALVO IL SANTO PATRONO

---

Tanto rumore per niente. Questa la vicenda relativa alla festività del Santo Patrono e allo spostamento delle festività al venerdì ovvero al lunedì successivo. La disposizione è contenuta nell'art. 1, comma 24, del D.L. 138/2011 la quale prevede che *“A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni, ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1° maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica, in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica”*.

L'anno 2012 dovrebbe essere salvo. I meccanismi della norma sono subordinati ad uno specifico provvedimento del Governo che doveva essere emanato entro il 30 novembre 2011; provvedimento che non ha visto la luce. Cosa succede se il Governo non emana il DPCM? La norma non lo dice in modo esplicito, ma sembra potersi concludere che le celebrazioni e le festività dei Santi Patroni debbano svolgersi secondo le regole generali senza alcun spostamento *“al venerdì ovvero il lunedì”*. Continua ad applicarsi la previsione dell'art. 18, comma 6, del CCNL 06/07/1995 secondo il quale *“(...) E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo”*.

Si dovrà attendere il 30 novembre 2012 per sapere che cosa succederà nel 2013.

---

**PERSONALE****5) RASSEGNA DEI PARERI DELLE CORTI DEI CONTI**

---

**5.1) Il personale di staff rientra nel limite del 50% dei tempi determinato**

CORTE DEI CONTI CAMPANIA, DELIBERAZIONE N. 493/2011

Il personale di staff assunto ai sensi dell'art. 90 del Tuel rientra a pieno titolo nella più ampia accezione di personale assunto a tempo determinato. La deliberazione ricorda che:

- deve essere prevista tale possibilità nel regolamento degli uffici e dei servizi;
- deve ricadere nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- rientra nella spesa di personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006;
- rientra tra le assunzioni a tempo determinato e quindi è soggetta all'osservanza del limite del 50% delle spese sostenute nell'anno 2009 (ovvero, in mancanza di tali spese per l'anno 2009, con riferimento alla media delle spese sostenute per le stesse finalità nel corso del triennio 2007-2009). La modifica normativa è stata introdotta dall'art. 4, commi 102 e 103, della L. 183/2011 che ha esteso anche agli enti locali l'applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

La deliberazione conferma che la modifica dell'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008, volta a circoscrivere alle assunzioni a tempo indeterminato il limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, è da considerarsi come norma di interpretazione autentica (Corte dei Conti Toscana, deliberazione n. 410/2011). In tal senso si esprime la relazione tecnica al disegno di legge di stabilità 2012 la quale conferma che la modifica “è intesa ad offrire un'interpretazione univoca della norma di cui trattasi” e che “la disposizione configurandosi come interpretativa, non comporta oneri a carico della finanza pubblica” (rel. cit., pag. 112).”

**5.2) Il personale di vigilanza assunto con i proventi del CdS fuori dal limite del 50% dei tempi determinato**

CORTE DEI CONTI TOSCANA, DELIBERAZIONE N. 10/2012

La quota di proventi che, ai sensi del comma 5bis dall'art. 208 del Codice della Strada, “è destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro” non rientra nel limite di cui all'art. 4, comma 102, della L. 183/2011, in tema di assunzioni a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa; limite fissato nel 50% della spesa sostenuta nel 2009 con riferimento alle stesse tipologie contrattuali.

La Corte ha rilevato che:

- ai fini dei vincoli di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2006, la tipologia di assunzione in commento è esclusa dal computo della spesa di personale;

- nel calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente, ai sensi dell'art. 76, comma 7, della L. 133/2008, le assunzioni con i proventi del Codice della Strada sono, invece, ricompresi nel calcolo della spesa di personale.

L'ipotesi analizzata nel quesito viene paragonata all'applicazione dei commi 557 e 562, sopra citati, in quanto in entrambi i casi si tratta di confronto di serie storiche di spesa di personale, che non debbono essere influenzate da eventi non ordinari, quali le assunzioni in commento. Al contrario, nell'applicazione del comma 7 dell'art. 76, surrichiamato, le assunzioni con i proventi dell'art. 208 del CdS vanno ricomprese in quanto trattasi di determinare un vincolo di natura strutturale all'incremento della consistenza di personale.

Seppur interessante, la portata del parere rischia di essere vanificata dal recente emendamento approvato in sede di conversione del decreto milleproroghe, che vede escluse dal tetto del 50% della spesa 2009, per l'anno 2012, le assunzioni a tempo determinato del personale che svolge funzioni di vigilanza, nonché del personale educativo e scolastico degli enti locali. La norma, però, è ancora al vaglio del Parlamento.

### **5.3) Nessuna deroga al limite della spesa di personale in caso di scioglimento della convenzione**

CORTE DEI CONTI PIEMONTE, DELIBERAZIONE N. 7/2012

Anche nel caso in cui venga sciolta la convenzione di servizi, stipulata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000, il Comune che si vede obbligato a reinternalizzare il servizio stesso, con conseguente riacquisizione del personale addetto, non può superare i vincoli in materia di spesa di personale, pur dovendo farsi carico dell'intera spesa di personale, prima suddivisa fra gli enti partecipanti alla convenzione.

Questo, in sintesi, il parere della Corte piemontese che, irreprensibile, non ammette deroghe, anche di fronte ad un piccolo comune che ha meno di tre mila abitanti e che vorrebbe sfiorare il tetto della spesa di personale, imposto dal comma 562 dell'art. 1 della L. 296/2006. Sforamento limitato alla sola quota di spesa di personale che, negli anni passati, era imputata ad un'altra Amministrazione, con la quale gestiva un servizio in convenzione e, di conseguenza, suddivideva il costo di un unico dipendente addetto. Osservando che le norme che impongono vincoli sulla spesa di personale hanno carattere imperativo, la Corte osserva che è necessario rinvenire una norma nella quale si preveda espressamente la deroga e tale norma deve essere di pari rango rispetto a quella che impone il vincolo. Concludono i magistrati contabili che *”Con riferimento alla fattispecie in esame, osserva la Sezione che nessuna norma legittima l'esclusione dalle spese per il personale della maggiore spesa derivante dallo scioglimento anticipato di una convenzione, sicché il Comune dovrà adottare tutte le misure, di sua esclusiva pertinenza, ivi compresa la possibilità di stipulare una nuova convenzione, che gli consentano di non superare la spesa per il personale sostenuta nel 2004”*.

La palla torna, quindi, all'Ente, che si dovrà organizzare in modo tale da riassorbire anche quella eccedenza di spesa di personale che deriva dallo scioglimento della convenzione.

#### 5.4) Scricchiolano gli argini agli incarichi dirigenziali a termine

Le problematiche interpretative collegate agli incarichi dirigenziali a termine conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del Tuel nei limiti stabiliti dall'art. 19, commi 6 e seguenti, del D.Lgs. 165/2001 sembravano aver trovato un punto fermo nelle deliberazioni delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti n. 12-13-14/CONTR/2011. In sintesi, risulta applicabile anche agli Enti Locali il limite dell'8% delle posizioni dirigenziali in dotazione organica; limite che potrà essere innalzato al 18% per gli enti virtuosi una volta emanato il DPCM previsto dall'art. 19, comma 6-quater, del D.Lgs. 165/2001. Il quadro sembra perdere uniformità alla luce di alcune deliberazioni delle sezioni regionali.

#### CORTE DEI CONTI LAZIO, DELIBERAZIONE 47/2011/PAR

Il comune istante chiedeva se gli incarichi ex art. 110, comma 1, del Tuel a dipendenti a tempo indeterminato di categoria D presso l'ente ed in possesso dei requisiti di legge rientrassero o meno nell'ambito del limite dell'8% previsto dall'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001. Secondo l'ente, trattandosi di contratti di diritto pubblico, dovrebbero rimanere esclusi da tale limite; rientrerebbero solo i contratti di diritto privato stipulati con soggetti esterni.

La Corte Lazio non accoglie la tesi del comune istante ritenendo che:

- nulla vieta di conferire incarichi dirigenziali a tempo determinato con contratti di diritto privato a funzionari dell'ente di categoria D, fermo restando il contestuale collocamento in aspettativa;
- devono rispettare i limiti dell'art. 19, comma 6, i “contratti di diritto privato” previsti dall'art. 110, comma 1, in quanto del tutto identici alle fattispecie previste per lo Stato, mentre ne restano escluse *“le diverse fattispecie che da esse si discostano, in ordine non tanto alla natura privatistica del rapporto, quanto alla sua fase costitutiva retta da regole pubblicistiche”*. In questo ambito si *“riespande naturalmente (...) l'autonomia statutaria e regolamentare riconosciuta agli enti locali”*.

La Corte ritiene che i limiti previsti per la dirigenza statale (art. 19, comma 6) siano parzialmente superabili, in sede statutaria e regolamentare, *“solo nelle diverse fattispecie che presenta una fase selettiva “a monte” della sottoscrizione del contratto”*.

Inoltre, il limite in commento riguarda solamente i dirigenti in senso stretto e non può essere esteso ai titolari di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza *“per i quali è ammesso il conferimento intuitu personae, senza altri limiti, né procedurali, né qualitativi, se non quelli della congrua motivazione delle scelte effettuate”*. Infine, conferma che sono esclusi gli incarichi extra dotazione organica ai sensi del comma 2 dell'art. 110 del Tuel.

#### CORTE DEI CONTI ABRUZZO, DELIBERAZIONE N. 384/2011/PAR

Il comune istante chiede se il limite dell'8% è applicabile anche agli incarichi a tempo determinato in favore di personale interno di categoria D in possesso dei requisiti di legge.

Secondo la Corte dei Conti:

- *“la norma in questione è espressamente dichiarata applicabile agli incarichi con qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, restando esclusi i funzionari di categoria D che non rivestono quest'ultima qualificazione”*. Pur in modo non proprio cristallino, la Corte abruzzese sembra accogliere la tesi del comune istante tracciando nuove possibili soluzioni interpretative;

- è necessario definire a livello regolamentare procedure che ripecchino le caratteristiche sostanziali di pubblicità e selettività sia per personale esterno che per dipendenti interni. “Sarebbe opportuno” che il regolamento predeterminasse criteri specifici e premianti di valutazione della qualificazione maturata all'interno dell'ente.

Infine, la Corte ricorda che, prima di procedere alla copertura del posto di dirigente con incarico a tempo determinato, è necessario verificare l'esistenza di specifiche qualificazioni professionali interne. Questa ricerca, tuttavia, deve riguardare “esclusivamente” i dirigenti a tempo indeterminato e non può estendersi anche ai dipendenti di categoria D.

#### CORTE DEI CONTI TOSCANA, DELIBERAZIONE N. 519/2011/PAR

La Corte è interpellata in merito alla possibilità di inserire nello statuto o nel regolamento una norma che consenta conferire incarichi dirigenziali con contratti di diritto pubblico oltre i limiti dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001. Nella deliberazione la Corte ricorda come “i limiti espressi dall'art. 19 citato non si riferiscano al conferimento di incarichi con contratto di diritto pubblico e di conseguenza che, nell'ambito della normativa locale possa essere regolata la disciplina del conferimento incarichi dirigenziali mediante contratto di diritto pubblico, rispettando i limiti sanciti dal citato art. 110 TUEL e delle altre spese che impongono limitazioni agli enti locali in tema di personale”. La conclusione sembra in contrasto con il passaggio successivo, a commento delle modifiche apportate dal D.Lgs. 141/2011 all'art. 19 in commento, nel quale ricorda come l'ente “non può in ogni caso superare la percentuale del diciotto per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato”. L'operatività del limite del 18% rimane subordinata all'adozione del DPCM che dovrà definire i parametri di virtuosità degli enti.

La tesi proposta risulta sicuramente interessante ma, purtroppo, non chiarisce quando il contratto stipulato con il dirigente a termine possa definirsi di diritto pubblico piuttosto che di diritto privato.

#### 5.5) Le assunzioni nel limite del 20%

##### CORTE DEI CONTI TOSCANA, DELIBERAZIONE N. 519/2011/PAR

In merito alla possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente ai sensi art. 76, comma 7, D.L. 78/2010, vengono forniti i seguenti chiarimenti:

- anche nell'anno 2011 il 20% è relativo esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato in quanto l'art. 4, comma 103, della L. 183/2011, che ne circoscrive l'ambito alle sole assunzioni a tempo indeterminato, è norma di carattere interpretativo. Per l'anno 2011 non ci sono specifici limiti alle assunzioni a tempo determinato se non la norma in tema di contenimento della spesa di personale;
- il calcolo della spesa dei cessati nell'anno precedente è riferita solo ai contratti di lavoro a tempo indeterminato calcolati su 12 mesi a prescindere dalla data di cessazione dal servizio. Non si possono considerare le cessazioni relative ai rapporti flessibili;
- la definizione della locuzione “interventi di somma urgenza” e “servizi infungibili ed essenziali”, contenuta nella deliberazione delle Sezioni Riunite n. 46/2011 che

consente di andare in deroga rispetto al limite del 20%, resta *“nella piena discrezionalità dell’ente”* sia in termini di quantificazione che di motivazione. Peraltro, la Corte ricorda che i servizi essenziali che può svolgere solo il comune e quindi infungibili, sono le funzioni fondamentali di cui all'art. 21, comma 3, della legge 5 maggio 2009, n. 42.

#### **5.6) Il blocco dei fondi per la contrattazione decentrata**

CORTE DEI CONTI TOSCANA, DELIBERAZIONE N. 519/2011/PAR

In merito all'interpretazione dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 relativo al blocco nel triennio 2011-2012-2013 dei fondi per la contrattazione decentrata rispetto all'anno 2010 decurtato in proporzione alla riduzione del personale in servizio, la Corte dei Conti Toscana chiarisce che:

- la decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio *“va calcolata in base al modello prefigurato dal Ministero [Circ. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato] sull'intero ammontare del fondo, senza distinzione tra parte variabile e parte fissa”*;
- il fondo 2010 deve essere depurato dalle eventuali aggiunte derivanti dagli anni pregressi (Corte dei Conti Puglia n. 58/2011);
- sono esclusi dal limite solo i compensi relativi alla progettazione ed all'avvocatura (Corte dei Conti, SS.RR., n. 56/2011) mentre sono compresi i compensi ICI.