



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1 L'autoliquidazione INAIL 2012/2013

Adempimenti

- 11 Il prospetto informativo dei disabili: le nuove regole comportano la proroga al 15/02/2013

Adempimenti

- 22 Per il 2013 sembra solo rinviato di qualche mese il rapporto sul lavoro flessibile e sui dirigenti fiduciari

Adempimenti

- 28 Scade il 20 febbraio il termine per la relazione in tema di pari opportunità

Trattamento economico

- 31 I bilanci di previsione in bilico sull'indennità di vacanza contrattuale

Personale

L'autoliquidazione INAIL 2012/2013

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Entro il 16 febbraio 2013 dovrà essere effettuato il versamento del premio per regolazione e per rata, mentre scade il 16 marzo 2013 il termine di presentazione della denuncia dei dati retributivi Inail per l'anno 2012, da effettuarsi solo per via telematica. Poiché i due termini cadono di sabato le scadenze sono prorogate rispettivamente al 18 febbraio 2013 ed al 18 marzo 2013. Il caso è previsto dall'articolo 18, comma 1, del D.Lgs. 241/1997, per cui se il termine del 16 scade di sabato o di giorno festivo l'adempimento deve essere effettuato il primo giorno lavorativo successivo.

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. Inpdap 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 16/2012 e 42/2012).

I lavoratori part-time

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 (Circ. Inail n. 16/2012, par. 6.2).

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).

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 2012 così come specificati nell'allegato 1 alla circolare 16/2012:

LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA Tabella A allegata al DL. 402/1981 convertito in L. 537/1981			
Settore	Dirigente	Impiegato	Operaio
Pubbliche amministrazioni non statali	96,11	45,75	45,70

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.

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:

RETRIBUZIONE IMPONIBILE	
Retr. tabellare annua	= retribuzione tabellare x 13 mensilità = [1.089,41 (1.621,18-531,77)+ 12,16] x 13 = 14.320,41
Retr. tabellare oraria	= retribuz. tab. annua : n° ore annue = 14.320,41: 1.872 (6 ore x 6 giorni x 52 settimane) = 7,64979
Minimale orario	45,75 : 6 = 7,625
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

Incentivi per il sostegno alla maternità e paternità e per sostituzione di lavoratori in congedo

Il testo unico sulla maternità prevede uno sgravio contributivo del 50% per le aziende con meno di 20 dipendenti “per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo” (art. 4, D.Lgs. 151/2001). L’agevolazione si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall’accoglienza del minore adottato o in affidamento.

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 D.Lgs 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.

Si ricorda che la dottrina ritiene non applicabile l'istituto del part-time alla dirigenza degli enti locali.

RETRIBUZIONE CONVENZIONALE PARI AL MASSIMALE DI RENDITA (Circ. Inail 16/2012 e 42/2012)	
Anno 2012	
Mensile	€ 2.401,10
Giornaliera	€ 96,04 (per la PA € 96,11)
Oraria	€ 12,01

Quest'anno la retribuzione convenzionale non è stata adeguata con decorrenza dal 1° luglio in quanto la variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati è risultata superiore al 10% (art. 11, comma 1, D.Lgs. 38/2000).

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 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.

I co.co.co o co.co.pro

L'Inail (circolare n. 12/2012) 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, attenuato dividendo i compensi effettivi per i mesi (o frazione di mesi) di durata del rapporto di collaborazione effettivamente retribuiti.

COMPENSI EFFETTIVI PER I PARASUBORDINATI Circ. Inail 12/2012 e 42/2012	
Anno 2012	
Minimo mensile	€ 1.292,90
Massimo mensile	€ 2.401,10

Il minimale ed il massimale mensili 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 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;
- confrontare il compenso medio mensile complessivo con i 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, moltiplicato per il 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.

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 2012, versata dall'Ente in sede di autoliquidazione dell'anno precedente.

In modo analogo viene calcolato il premio per rata relativo al 2013. La base imponibile si determina, infatti, con i criteri precedentemente descritti con le stesse somme determinate per l'anno 2012, 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 2013, un importo di retribuzioni inferiore a quanto corrisposto per il 2012 (art. 28, comma 6, Dpr 1124/1965), deve inviare all'Inail in via telematica tramite nella sezione PUNTO CLIENTE (www.inail.it), entro il 16 febbraio (per il 2013 spostato al 18 febbraio), 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. Questa procedura dovrà essere adottata anche in caso di trasferimento di alcuni servizi con tutto o parte del personale occupato ad altri soggetti (società partecipate, unioni di comuni, ecc.). In caso di attività iniziata durante l'anno precedente, il premio anticipato dovuto per l'anno in corso deve essere calcolato sulle retribuzioni presunte ("Rata anno 2013" nella colonna "presunto" contenuta nelle basi di calcolo del premio). 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%.

L'invio della denuncia delle retribuzioni

La dichiarazione delle retribuzioni deve essere effettuata esclusivamente in via telematica. Il modello cartaceo 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.

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, allegate 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 siano 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 2012/2013 indicare 902013;
- 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 2012/2013.

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.

Nei casi in cui si utilizzi il modello F24 ordinario, i dati da riportare nella sezione altri enti previdenziali 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: 902013;
- 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 credito 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. Prima di effettuare qualsiasi compensazione, il datore di lavoro deve verificare presso la Sede Inail l'effettiva sussistenza del credito.

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. Per l'anno 2013 le scadenze sono previste nel modo seguente: 18 febbraio, 16 maggio, 20 agosto e 18 novembre. Le scadenze del 16 febbraio e del 16 novembre sono spostate al 18 in quanto cadono di sabato (art. 18, comma 1, D.Lgs. 241/1997) mentre ad agosto si applica l'art. 3-quater del D.L. 16/2012 per cui gli adempimenti che hanno scadenza dal 1° al 20 agosto di ogni anno possono essere effettuati entro il giorno 20 dello stesso mese senza maggiorazioni.

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 tasso di interesse per la maggiorazione delle rate successive alla prima è pari al 3,11% (Anno 2012 – Tasso medio di interesse dei titoli di stato).

Adempimenti

Il prospetto informativo dei disabili: le nuove regole comportano la proroga al 15/02/2013

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il prospetto informativo dei disabili: novità in tema di compensazione territoriale e proroga del termine al 15 febbraio

La trasmissione del prospetto disabili dovrà essere effettuata da parte dei datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti esclusivamente in via telematica ai centri per l'impiego, secondo le modalità previste dalle singole regioni, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Qualora il termine cadesse in giorno festivo si applica la regola generale prevista nell'art. 155, comma 4, del C.P.C. secondo la quale la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo (Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2/2010 del 22 gennaio 2010). Deve quindi ritenersi superato il contenuto della nota del Ministero del Lavoro 8831 del 16/12/2008 secondo la quale il termine, anche se cadente in sabato, deve considerarsi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo (Risposta ad Interpello, Ministero del lavoro e della previdenza sociale 22 dicembre 2005, n. 3146) in quanto la trasmissione avviene in via telematica.

La comunicazione deve essere effettuata solo nel caso in cui siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. La trasmissione può avvenire, direttamente ovvero tramite un soggetto abilitato. Per l'individuazione dei soggetti abilitati si veda la nota circolare n. 8371 del 21/12/2007 in materia di comunicazioni obbligatorie.

In caso contrario, qualora l'ente non abbia subito entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, lo stesso non è tenuto ad alcun adempimento in relazione all'invio del prospetto.

L'art. 9 del D.L. 138/2011 ha modificato in modo significativo le regole in merito alla compensazione territoriale contenuta nell'art. 8, commi 8, 8-bis e 8-ter, della L. 68/1999. I datori di lavoro privati, anche a livello di gruppo, dovranno rispettare le

quote di riserva a livello nazionale procedendo direttamente alle compensazioni territoriali. La compensazione dovrà essere comunicata nel prospetto annuale disabili di cui all'art. 9 della stessa L. 68/1999. Per il datore di lavoro pubblico il comma 8-ter prevede la possibilità di “essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione”.

Altre novità sono state introdotte nel corso del 2012. In particolare, si segnala l'art. 4, comma 27, lett. a), del DI 92/2012, così come modificato dall'art. 46 bis, comma 1, lett. l), del DI 83/2012, convertito nella L. 134/2012, che elenca, fra i soggetti esclusi dalla base di calcolo della quota disabili, i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata fino a sei mesi. Il predetto limite era, in passato, fissato in nove mesi.

Le istruzioni operative per l'adempimento di tali obblighi sono contenute nel Decreto direttoriale del 15/12/2011 e nella nota del Ministero del Lavoro n. 17699 del 12 dicembre 2012. La nota citata dispone che, in ragione delle novità introdotte nel corso dell'anno passato, la scadenza è spostata al 15 febbraio 2013.

Il quadro normativo

Il quadro normativo è stato definito dall'art. 40, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, il quale ha sostituito l'art. 9, comma 6, della L. 68/1999. Secondo il nuovo dettato normativo *“i datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico”*.

Per quanto riguarda il quadro normativo complessivo si deve far riferimento alle seguenti disposizioni:

- art. 9, comma 6, L. 68/1999: obbligo di presentare il prospetto informativo per l'avviamento al lavoro dei disabili;

- DPR 333/2000: regolamento di attuazione della L. 68/1999 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Dm 12/12/2005: regime sanzionatorio di cui all'art. 15 , c. 1, L. 68/1999;
- la nota 8831/2008 del Ministero del Lavoro;
- Dm 2/11/2010: disposizioni riguardanti il prospetto informativo disabili;
- Nota Ministero del Lavoro n. 7966 del 14/12/2010;
- art. 9 D.L. 138/2011, Decreto direttoriale del 15/12/2011 e nota del Ministero del Lavoro n. 5909/2011: regole per la compensazione territoriale.

Con l'approvazione del Dm 2/11/2010 il legislatore ha definito il nuovo quadro normativo di semplificazione iniziato con il D.Lgs. 82/2005.

Il Dm definisce il modulo di comunicazione, la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati. Il prospetto informativo potrà essere trasmesso esclusivamente in via telematica senza alcuna possibilità di utilizzo del modello cartaceo tramite i servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti (art. 6, comma 1, della L. 68/1999) i quali rilasciano ricevuta dell'avvenuta trasmissione riportante data ed ora di ricezione. La ricevuta fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimenti di legge.

Risulta singolare, se non addirittura incomprensibile, la previsione dell'art. 4, comma 3, dello stesso Dm secondo la quale in caso di mancato funzionamento dei servizi informatici i servizi competenti rilasciano su richiesta degli interessati idonea documentazione attestante l'adempimento, fermo restano l'obbligo di invio nel primo giorno utile successivo. La domanda che sorse spontanea e che rimane priva di risposta è la seguente: se non esiste più l'alternativa cartacea come può concretizzarsi questa procedura?

Il Dm precisa, inoltre, che, in caso di indisponibilità dei servizi informatici a livello territoriale, l'adempimento dovrà essere effettuato per il tramite del servizio messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 7).

Infine, il Dm abroga il precedente Dm 22/11/1999 che prevedeva i vecchi criteri relativi alla trasmissione del prospetto informativo dei disabili.

Le assunzioni obbligatorie

Ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999 i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Le modalità di assunzione

Il quadro normativo per l'assunzione di disabili da parte delle pubbliche amministrazioni è contenuto nelle seguenti disposizioni:

- art. 8, comma 1, della L. 68/1999 la quale dispone che *"Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti"*;
- art. 35, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede *"le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere"*;
- art. 7, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 stabilisce ancora che *"i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della legge n. 68 del 1999"*.

L'iscrizione all'elenco *"è funzionale ad un utile inserimento lavorativo"* del soggetto disabile e quindi non può costituire una condizione necessaria per accedere al concorso pubblico il quale è volto alla individuazione dei soggetti con i quali la pubblica amministrazione potrà sottoscrivere un contratto di lavoro. L'iscrizione all'elenco costituisce, al contrario, presupposto necessario per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa. In altri termini, l'iscrizione nelle liste di collocamento è necessaria ai fini della sottoscrizione del contratto di lavoro e non lo è per la partecipazione al concorso pubblico (Ministero del Lavoro, interpello 50/2011).

La modifica dell'obbligo di assunzione dopo il 31 dicembre 2009

Qualora in corso d'anno, per effetto della modifica del numero dei dipendenti, insorga l'obbligo di nuove assunzioni, rimane comunque confermato che il datore di lavoro debba inviare il prospetto telematico con cadenza annuale e non entro il termini di sessanta giorni previsto dall'art. 9, comma 1, della L. 68/1999. In ogni caso, sempre entro sessanta giorni dalla scopertura ai sensi dello stesso art. 9, comma 1, scatta l'obbligo di invio della richiesta di assunzione, ma non di invio del prospetto (Circ. Min. Lavoro n. 2/2010, par. 2). L'invio del prospetto informativo è considerato alla stregua della richiesta di avviamento quando da tale prospetto emergano quote riservate ai disabili scoperte.

Il calcolo della quota di riserva

Ai fini della corretta quantificazione dei disabili da assumere (c.d. quota di riserva) si considerano i lavoratori occupati nell'ente (art. 4, L. 68/1999 e art. 3 DPR 333/2000). Come chiarito dal Ministero del Lavoro, nella risposta presente tra le FAQ del portale pubblico per il lavoro, rinvenibili sul sito www.cliclavoro.gov.it, la fotografia dei dipendenti deve avvenire alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Si riporta, di seguito, la risposta in questione:

“A quale data il datore di lavoro deve applicare i criteri di computo di cui all'articolo 4, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 4, comma 27, lettera a) della legge 28 giugno 2012, n. 92?”

La norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico. Tuttavia, dato che la redazione del prospetto informativo di cui alla legge 68/99, fa riferimento all'organico del datore di lavoro alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione, si ritiene che tale data costituisca il termine di riferimento.”

Nel calcolo dei dipendenti per la determinazione della quota di riserva bisogna procedere ad una serie di esclusioni, non tutte applicabili alla pubblica amministrazione. Tra le esclusioni che interessano gli enti locali possiamo considerare:

- **dirigenti** (art. 4, c. 1, L. 68/1999), intendendo per tali i soggetti ai quali si applica il contratto separato per l'area della dirigenza (Ministero del Lavoro, circolare n. 17699 del 12 dicembre 2012). Con l'interpello n. 24/2009 del 20 marzo 2009, confermato anche dall'interpello n. 50/2011, il Ministero del Lavoro ha risposto all'Anci in merito al computo dei **funzionari responsabili degli uffici** e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. Il Ministero, richiamando l'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, ricorda che nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, le funzioni dirigenziali possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, con provvedimento motivato del Sindaco. In virtù del provvedimento

che affida ai funzionari responsabili degli uffici e dei servizi le funzioni dirigenziali, deve ritenersi corretta l'esclusione di tale personale dalla base di computo della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. L'art. 4 della L. n. 68/1999, recante i "criteri di computo della quota di riserva", esclude dal novero dei soggetti computabili, tra l'altro, proprio "i dirigenti", a cui vanno dunque equiparati i soggetti che, in virtù di tali specifici provvedimenti, svolgono le relative funzioni. Lo stesso interpello richiama, in modo non proprio cristallino e con una certa confusione tra posizioni organizzative dipendenti dell'ente e posizioni con incarico fiduciario, l'art. 110 del Tuel il quale rinvia al "regolamento degli uffici e dei servizi" al fine di individuare "i limiti, i criteri e le modalità" con cui possono essere affidati gli incarichi;

- in modo analogo si procede per i **segretari** comunali e provinciali. In particolare, i segretari di fascia A e B risultano essere stati equiparati ai dirigenti ai fini dell'applicazione di diverse disposizioni in tema di lavoro. Alla luce del parere espresso dal Ministero del Lavoro in merito ai titolari di posizione organizzativa in assenza di dirigenza risulta difficile non considerare anche i segretari di fascia C tra i soggetti da escludere dalla base di computo;
- contratti **formazione e lavoro** (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- **contratti a termine fino a 6 mesi**. Come detto, l'abbreviazione della durata, da nove a sei mesi, è stata introdotta dalla legge Fornero, come modificata dal DL 83/2012. Il nuovo testo dell'art. 4, comma 1, della L. 68/1999 risulta, quindi, essere il seguente:

"Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108"

Considerato quanto già precisato in ordine alla data di riferimento, sorge il dubbio circa il fatto che il rapporto di lavoro a tempo determinato debba sussistere al 31 dicembre ovvero se sia sufficiente che il lavoratore abbia sottoscritto un contratto della durata superiore a 6 mesi. Sentite informalmente alcune strutture deputate, le stesse hanno confermato che i contratti a termine rilevano se, contemporaneamente, abbiano durata superiore a 6 mesi e siano in essere al 31 dicembre.

Sempre a proposito dei contratti a tempo determinato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per l'attività ispettiva – con circolare n. 18 del 18 luglio 2012, a proposito delle novità introdotte dalla riforma Fornero, chiarisce, nel paragrafo dedicato alla disciplina del collocamento dei disabili, come *“i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti **qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive**”*. Quindi, il dipendente assunto a termine in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto non va considerato nella determinazione della quota di riserva, anche se la durata del contratto è superiore a 6 mesi;

- contratti di **somministrazione**, solo per le relative agenzie;
- contratti di **telelavoro**;
- servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale. Il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (art. 3, c. 4, L. 68/1999). Relativamente all'applicazione del citato articolo agli **agenti di polizia municipale** il Ministero del Lavoro si è espresso specificando che, per orientamento già consolidato, la disposizione deve essere interpretata in modo estensivo, e che la locuzione “servizi di polizia” include anche le funzioni di Polizia Municipale (Ministero del Lavoro, lettera circolare del 22 febbraio 2001 Prot.. 293/M2);
- soggetti **disabili in forza**;
- soggetti in forza ex art. 18, comma 2, L. 68/1999 (art. 3, comma 1, DPR 333/2000);

Per quanto riguarda altre esclusioni non direttamente attinenti agli enti locali:

- contratto di apprendistato (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- contratti di reinserimento (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- contratti di lavoro a domicilio (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- lavoratori operanti esclusivamente all'estero (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- soggetti di cui all'art. 3, commi 3 e 4, della Legge 68/1999; (partiti politici, organizzazioni sindacali, ONLUS, istituti di vigilanza privati, protezione civile e difesa nazionale);
- soggetti di cui art. 5 comma 2, della L. 68/1999 (personale viaggiante).

Inoltre, non sono da considerarsi nuove assunzioni (circ. Ministero del Lavoro 4/2000):

- quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza;
- quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione;
- le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68/1999.

Regole specifiche sono previste per i contratti a tempo parziale i quali si computano in proporzione all'orario svolto rispetto alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento alla unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con il successivo arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al 50% (Circ. Ministero del Lavoro n. 44 del 26/06/2000).

Per quanto riguarda, invece, il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario superi il 50 per cento dell'orario ordinario.

In sostanza, per il computo dei part-time disabili il calcolo viene fatto sul singolo dipendente mentre per il computo complessivo dei lavoratori a part-time non disabili il computo è fatto sommando le ore di tutti i contratti e dividendo per 36 (orario dei full-time). I lavoratori appartenenti alle categorie protette potranno essere computati come unità intere solo se il part-time è superiore al 50% (Ministero del Lavoro 24 gennaio 2005); non uguale al 50%, altrimenti l'arrotondamento sarebbe all'unità inferiore (art. 3, comma 5, DPR 333/2000).

Possono essere considerati tra i disabili anche i dipendenti divenuti inabili (e quindi non assunti tramite il collocamento obbligatorio) allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (a fronte della riduzione ordinaria del 46%). Qualora l'inabilità derivi da violazione del datore di lavoro delle norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro, accertate in sede giudiziale, il lavoratore non può rientrare nel computo dei disabili (art. 3, c. 2, DPR 333/2000, Circ. Ministero del Lavoro n. 66/2001). Lo stesso principio si applica anche ai lavoratori con inabilità per causa di lavoro con grado di invalidità superiore al 33% (pari alla percentuale ordinaria (art. 3, c. 4, DPR 333/2000).

Specifiche istruzioni sono fornite in caso di personale distaccato o comandato. Il datore di lavoro pubblico distaccante o quello che concede il comando deve escludere il lavoratore distaccato o comandato dalla base di computo provinciale sia esso normodotato, sia esso disabile, per l'intera durata del distacco o del comando. Fermo restando, invece, a carico del datore di lavoro distaccatario ovvero ove è stato comandato la sua inclusione nella base di computo provinciale, nonché, in qualità di disabile, la sua esclusione dalla base di computo e la sua computabilità nella quota di riserva di tale provincia.

Regime sanzionatorio

Le sanzioni previste dall'art. 15, comma 1, della L. 68/1999 ed aggiornate con il Dm 15/12/2010 per il ritardato invio del prospetto rimangono confermate anche dopo l'introduzione dell'obbligo di invio telematico. In particolare è prevista la sanzione pari a € 635,11 per ritardato invio, con maggiorazione di € 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo. Risulta comunque applicabile la diffida (art. 13, D.Lgs. 124/2004) con pagamento del quarto dell'importo in caso di ottemperanza. È prevista, altresì, la sanzione per mancata assunzione del disabile in caso di scopertura. Decorso 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo e persistendone l'omissione, il datore di lavoro è sanzionato con l'importo pari ad € 62,77 per ogni giorno di ritardo e per ogni disabile non assunto.

Rettifica ed annullamento

Il modello, già inviato, può essere oggetto di rettifica, ma solo entro 5 giorni dall'invio. È possibile procedere alla modifica dei dati spediti con accezione di quelli riguardanti il dichiarante, i lavoratori in forza e il calcolo delle scoperture. È consentito anche l'annullamento di un modello già inviato, ma entro il termine di scadenza.

Le assunzioni per le categorie protette in regime di blocco delle assunzioni

Rimangono escluse dai numerosi vincoli previsti dalla normativa vigente le assunzioni obbligatorie da effettuarsi per il rispetto della L. 68/1999. L'assunzione di tale personale oltre a rimanere escluso dal calcolo della spesa (ex c. 557 e 562) rimane anche escluso dal limite del 20%.

In tal senso si esprime, tra le altre, la circolare interpretativa del 17 febbraio 2006 n. 9 emanata dal MEF – RGS, in relazione alla natura incompressibile di tali spese. In detta deliberazione, infatti, il Collegio ebbe ad affermare che *“per quanto attiene alle spese riferite a dipendenti appartenenti a categorie protette, le stesse vanno escluse (come già disposto dalla circolare 9/2006), in quanto, come anzi detto, trattasi di spesa non comprimibile, purché sia stata assunta relativamente a personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva”*.

In modo analogo si esprime la circolare della Funzione pubblica n. 6/2009 in merito al “Decreto legge 1° luglio 2009, n. 78. Articolo 17, comma 7. Divieto di nuove assunzioni” nella quale si afferma che *“in merito all'ambito di intervento del divieto di assumere, si ritiene siano esclusi dal divieto le categorie protette, nel limite del completamento della quota d'obbligo. Trattasi di una categoria meritevole di tutela in quanto rientrante tra le fasce deboli della popolazione che rimane normalmente esclusa dai blocchi e dai vincoli assunzionali, attesa l'esigenza di assicurare in maniera permanente l'inclusione al lavoro dei soggetti beneficiari della normativa di riferimento. Si ricorda che la mancata copertura della quota d'obbligo riservata alle*

categorie protette è espressamente sanzionata sul piano penale, amministrativo e disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68".

Ancora, sul tema, il Dipartimento della Funzione Pubblica con la Nota Circolare UPPA 11786 del 22 febbraio 2011 relativa alla "Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2010-2012. Autorizzazioni ad assumere per l'anno 2010 e a bandire per il triennio 2010-2012", prevede che *"Non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo, e quelle connesse con la professionalizzazione delle Forze armate di cui alla legge 14 novembre 2000, n. 331, al decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, ed alla legge 23 agosto 2004, n. 226, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 25 della medesima legge n. 226 del 2004. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti a questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata".*

Non beneficiano di alcuna esclusione, al contrario, le spese e le assunzioni di personale disabile oltre il limite minimo previsto per legge in quanto non si tratta più di "spesa incompressibile". In questo contesto si deve ricordare che il disabile con part-time superiore al 50% è da considerarsi come unità (art. 4, comma 2, L. 28/1999): l'assunzione di un disabile con rapporto di lavoro a part-time al 34% a fronte di un disabile in servizio con part-time al 66% non è ammesso in quanto il part-time al 66% va considerato come unità (CdC Toscana 71/2011).

A titolo meramente indicativo si citano alcune pronunce in merito della Corte dei Conti:

- Corte dei Conti Sezione autonomie 9/2010: linee guida al monitoraggio sul bilancio 2010;
- Corte dei Conti Veneto 287/2011;
- Corte dei Conti Toscana 71/2011, 165/2010.

Si sottolinea, infine, che, al contrario, come si dirà di seguito, la mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive comporta l'applicazione del comma 6 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e, di conseguenza, il divieto di assunzione. In tale divieto rientrano, per espressa previsione, anche le categorie protette.

Adempimenti

Per il 2013 sembra solo rinviato di qualche mese il rapporto sul lavoro flessibile e sui dirigenti fiduciari

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il rapporto sul lavoro flessibile è ancora privo delle modalità di comunicazione, anche se l'obbligo è stato disposto sin dal luglio del 2009. Il 24 gennaio 2013 il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, con un comunicato riportato in allegato, chiariva che era "in corso di implementazione un sistema di rilevazione telematica dei dati che sarà accessibile sul sito del Dipartimento della funzione pubblica nella prima settimana del mese di marzo 2013". Il comunicato appare molto simile, nella sostanza, a quello emesso il 28 gennaio 2011, che non ebbe alcun seguito. Nella stessa scia, il Dipartimento ha inserito il nuovo obbligo inserito con i commi 39 e 40 dell'art. 1 del DL 190/2012 in ordine agli incarichi dirigenziali con conferimento fiduciario.

Il quadro normativo

Con l'art. 17, commi 26 e 27, del DL. 01 luglio 2009, n. 78, convertito con modificazioni, nella L. 03 agosto 2009, n. 102, sono state apportate due modifiche al D.Lgs. 165/2001. Con la prima è stato sostituito il testo del comma 3 dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, prevedendo che le amministrazioni debbano redigere, entro il 31 dicembre di ogni anno, un rapporto analitico informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate. L'art. 17, comma 26, del DL 78/2009 dispone, infatti, che:

All'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 2, penultimo periodo, dopo le parole "somministrazione di lavoro" sono aggiunte le seguenti "ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni";
- b) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.";
- c) il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.";

d) dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: “5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto”.

Con la seconda modifica, è stato esteso tale monitoraggio anche ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, principalmente per le collaborazioni coordinate e continuative. L'art. 17, comma 27, del DI 78/2009 ha stabilito, infatti, che:

All'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo l'ultimo periodo è aggiunto il seguente: “Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto.

Lo stesso rapporto deve essere trasmesso, entro il 31 gennaio di ogni anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al D.Lgs. 286/1999 e al Dipartimento della Funzione Pubblica. Fin qui, nulla di strano se non fosse che il tutto dovrebbe rispettare “apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione”; istruzioni che, a tutt'oggi, non sono state impartite. Il Ministero competente ha informato che, fino a quando non sarà emanata la suddetta Direttiva, il relativo termine per l'invio allo stesso si deve intendere sospeso.

Con il 2012 viene imposto un secondo obbligo di comunicazione, sempre al Dipartimento della funzione pubblica, che riguarda i dirigenti che hanno ricevuto tale incarico direttamente, senza alcuna procedura selettiva. L'art. 1, comma 39 e 40, della L. 190/2012 ha stabilito, infatti, che:

39. Al fine di garantire l'esercizio imparziale delle funzioni amministrative e di rafforzare la separazione e la reciproca autonomia tra organi di indirizzo politico e organi amministrativi, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché le aziende e le società partecipate dallo Stato e dagli altri enti pubblici, in occasione del monitoraggio posto in essere ai fini dell'articolo 36, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, comunicano al Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite degli organismi indipendenti di valutazione, tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione. I dati forniti confluiscono nella relazione annuale al Parlamento di cui al citato articolo 36, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e vengono trasmessi alla Commissione per le finalità di cui ai commi da 1 a 14 del presente articolo.

40. I titoli e i curricula riferiti ai soggetti di cui al comma 39 si intendono parte integrante dei dati comunicati al Dipartimento della funzione pubblica.

Il rapporto sul lavoro flessibile

La disposizione si inserisce, come è detto, negli articoli 7 e 36 del D.Lgs. 165/2001. Il riferimento, quali enti obbligati, alle amministrazioni in generale deve intendersi a tutti i soggetti indicati nell'art. 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo e, quindi, anche le autonomie locali. Malgrado le indicazioni contenute nell'informativa 2/2010 della Funzione Pubblica, non risulta ben chiaro quale sia il contenuto del rapporto, considerato che la norma specifica solo che lo stesso debba essere analitico e informativo. La direttiva prevede che debbano essere indicati il numero di rapporti di lavoro, la procedura di conferimento, la durata, la causale. La stessa direttiva termina comunque un disarmante "ecc.". In assenza di specifiche istruzioni ministeriali risulta opportuno indicare anche il compenso correlato al rapporto di lavoro flessibile in analogia al contenuto delle comunicazioni previste per l'anagrafe delle prestazioni. La direttiva precisa che saranno rilevati anche dati attinenti all'organizzazione dell'ente al fine di meglio calare il fenomeno nel contesto di riferimento.

Per quanto riguarda l'individuazione della tipologia di lavoro flessibile oggetto del rapporto, si deve fare riferimento a tutte le forme elencate negli articoli 7 e 36 del D.Lgs. 165/2001, così come indicato dalla citata direttiva 2/2010 i contratti di lavoro a tempo determinato (d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368), gli incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 19, comma 6, del d.lgs 165/2001; art. 110, d. lgs. 267/2000, art. 15 - septies d.lgs. 502/1992), i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del d.l. 726/1984 convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 d.l. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451), i rapporti formativi: tirocini formativi e di orientamento (art. 18 della legge 196/1997), i contratti di somministrazione di lavoro, le prestazioni di lavoro accessorio e i contratti di inserimento (d. lgs. 276/2003), i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, d.lgs 165/2001), gli accordi di utilizzazione di lavoratori socialmente utili (art. 36, comma 4, d.lgs. 165/2001).

Sono esclusi dall'indagine le collaborazioni occasionali, il patrocinio e la rappresentanza in giudizio dell'amministrazione, gli appalti, i contratti e gli incarichi conferiti nell'ambito delle materie regolate dal codice degli appalti pubblici (decreto legislativo 163/2006 e successive modificazioni) per lavori, servizi e forniture e gli incarichi di docenza. Stante il richiamo ai contratti di cui all'art. 110 del Tuel non è chiaro se debbano essere indicati quelli stipulati ai sensi dell'art. 90 dello stesso testo unico.

Gli incarichi dirigenziali fiduciari

E' un nuovo adempimento inserito a decorrere dal 2012. La norma è diretta a tutte le pubbliche amministrazioni, ma, in questo contesto, la disposizione di riferimento è l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e, quindi, nessun dubbio in ordine alla sua applicabilità alle autonomie locali. La locuzione, però, non impone l'obbligo direttamente in capo ai singoli enti, ma sono gli organismi indipendenti di valutazione che sono chiamati ad inviare i dati richiesti. Sorge il dubbio su quale soggetto ricada l'obbligo in questione nel caso l'ente locale non abbia istituito l'OIV previsto dall'art. 14 della riforma Brunetta, D.Lgs. 150/2009, ma continua ad avvalersi, per la valutazione del personale responsabile di servizio, del nucleo di valutazione, come previsto dalla deliberazione della Civit n. 121 del 9 dicembre 2010. La soluzione preferibile, in linea con lo spirito della norma, vuole che sia quest'ultimo, il nucleo di valutazione, a dover provvedere all'invio delle informazioni. Al contrario, non si concorda con l'interpretazione che vuole inapplicabile la disposizione in assenza dell'applicazione dell'art. 14 della riforma Brunetta e, quindi, in mancanza della nomina dell'OIV, in senso stretto.

Oggetto della rilevazione sono i dati relativi alle *“posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione”*. La previsione appare, quanto meno, singolare: si possono, infatti, rilevare in giurisprudenza numerose sentenze che condannano le amministrazioni nelle quali sono stati affidati incarichi dirigenziali in assenza di procedure ad evidenza pubblica per la individuazione del soggetto da incaricare quale dirigente.

Relativamente, poi, alle informazioni da inviare, oltre al dato normativo che parla di *“tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali”*, nessun altro elemento viene fornito. L'unica specificazione presente nella norma stessa, al comma 40, prevede che i titoli e i curricula siano parte integrante della comunicazione da effettuare alla Funzione Pubblica.

Cosa fare medio tempore

Il rapporto sull'utilizzo del lavoro flessibile, anche per l'anno 2013, deve scontare il ritardo della implementazione del sistema informativo da parte del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Un primo problema che ne consegue riguarda la veste che deve assumere questo rapporto, nel caso in cui si ritenga opportuno (o meglio doveroso) procedere alla comunicazione all'organismo indipendente di valutazione ovvero del nucleo di valutazione o al servizio di controllo interno. In assenza di istruzioni, risulta evidente che ogni ente può adottare la forma che ritiene più consona: una relazione piuttosto che un prospetto è indifferente atteso che il destinatario è un soggetto "interno" all'Amministrazione.

Malgrado il grave ritardo nell'attuazione della disposizione non si può dimenticare che la sanzione collegata è indubbiamente gravosa: "al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato". La citata direttiva 2/2010 ricorda che il nucleo di valutazione, ovvero i nuovi OIV, o i servizi di controllo interno dovranno esprimere un "giudizio" (per usare la locuzione della direttiva) su tale rapporto. Poiché la sanzione è correlata ad "irregolarità" nell'utilizzo del lavoro flessibile sembra potersi concludere che il nucleo di valutazione debba esprimere una valutazione in merito alla regolarità o meno di tale utilizzo. A questo punto il tema si complica: che cosa si deve intendere per "irregolarità"? Le due direttrici interpretative che si possono identificare non possono che condurre, da una parte al concetto di illegittimità, intesa come contrarietà a norme di legge, e, dall'altra, a quello di opportunità e/o merito nell'utilizzo di tali strumenti. La norma apre il comma 3 in commento dichiarandone l'obiettivo: "al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile". Ancora una volta l'obiettivo di evitare "abus" è compatibile sia con la legittimità che con l'opportunità.

Entrando nel merito della prima ipotesi interpretativa, ovvero un giudizio sulla legittimità del comportamento tenuto dal dirigente, ci si chiede cosa abbia a che fare tale attività con un nucleo di valutazione che per sua natura e per le professionalità che lo compongono (si vedano le indicazioni della Civit) si dovrebbe occupare di management e di sistemi di valutazione e non di legittimità nella stipula di contratti di lavoro flessibile. Ammesso e non concesso che l'ipotesi interpretativa sia quella corretta la sanzione sembrerebbe quantomeno singolare: se il nucleo rileva una illegittimità nel comportamento di un dirigente dovrebbe fare ben altro che negarli la retribuzione di risultato.

La seconda tesi, legata ad un giudizio di opportunità nell'utilizzo di tali strumenti, non sembra comunque convincente. Se il dirigente ha posto in essere un uso notevole di rapporti flessibili, ma lo ha fatto in modo legittimo e secondo gli strumenti di programmazione dell'ente raggiungendo quindi gli obiettivi assegnati, come potrebbe il nucleo di valutazione esprimere un "giudizio" negativo?

Come ipotesi residuale si potrebbe ipotizzare una complessiva valutazione diretta non tanto al singolo contratto ma all'utilizzo nel suo complesso di tali strumenti. Se così fosse si ritornerebbe alle tematiche sopra esposte in merito al ruolo del nucleo in un giudizio di legittimità. Probabilmente, alla luce della citata direttiva 2/2010, le cose

diverranno più chiare quando sarà resa nota la procedura informatica che conterrà il questionario a cui il nucleo dovrà rispondere.

In ogni caso, pur non risultando chiaro come si concretizzi un “giudizio” su tale rapporto, appare evidente che, in una situazione normativa così incerta ed in presenza di una sanzione così pesante, il nucleo debba esprimere tale giudizio prima che venga liquidata la retribuzione di risultato.

Le stesse considerazioni possono essere effettuate per i dati relativi agli incarichi dirigenziali fiduciari. A questo proposito, però, vi è da rilevare che la comunicazione viene imposta unicamente all'OIV nei confronti del Dipartimento della funzione pubblica, e non nei confronti di altri soggetti. Nel comunicato del predetto Dipartimento, riportato in allegato, le singole amministrazioni vengono invitate a non inviare dati in forma cartacea o mediante posta elettronica e, quindi, si ritiene che nessun adempimento debba essere posto in essere fino al momento in cui la Funzione Pubblica metta a disposizione lo strumento informatico, che è previsto per il prossimo mese di marzo 2013. Al contrario, il rapporto sul lavoro flessibile, dovendo essere inviato, oltre che alla Funzione Pubblica, anche al nucleo di valutazione ovvero all'OIV, si potrebbe ritenere opportuno inviare a quest'ultimo i dati previsti, ovviamente, come detto, in forma libera.

Allegato

Comunicato 28 gennaio 2011 Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione

Monitoraggio lavoro flessibile e conferimento incarichi dirigenziali - Adempimenti amministrazioni pubbliche e relativi OIV

In riferimento agli adempimenti ex articolo 36, comma 3, del dlgs 165/2001 e articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012, si comunica che è in corso di implementazione un sistema di rilevazione telematica dei dati che sarà reso accessibile sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica nella prima settimana del mese di marzo 2013.

L'obbligo previsto per i destinatari delle predette disposizioni di legge potrà essere assolto con l'inserimento dei dati on-line. Non è necessario inviare comunicazioni per posta elettronica o in formato cartaceo in quanto le informazioni potranno essere elaborate solo con strumenti informatici.

Sarà predisposta, entro la prima settimana del mese di marzo 2013, apposita circolare esplicativa della normativa in oggetto in merito ai destinatari, alle informazioni da comunicare e ad ogni altra istruzione relativa all'adempimento previsto.

Nel frattempo, eventuali quesiti, utili ai fini dell'elaborazione della circolare esplicativa, potranno essere indirizzati al seguente indirizzo di posta elettronica segreteriaurorcc@funzionepubblica.it.

giovedì 24 gennaio 2013

Adempimenti

Scade il 20 febbraio il termine per la relazione in tema di pari opportunità

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

In tema di misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni, il punto di riferimento resta la direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007, la quale prevede che, entro il 20 febbraio di ogni anno, il responsabile del personale, in collaborazione con il Comitato per le pari opportunità, rediga una relazione sulle azioni intraprese nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso, oltre ad una serie di dati, al fine di evidenziare come si posiziona l'amministrazione sull'argomento.

La direttiva

Sebbene emanata nel 2007, il documento risulta a tutt'oggi, poco noto nell'ambito delle pubbliche amministrazioni. Ovvero a volte è conosciuto, ma si cerca di ignorarne l'esistenza in quanto la sua applicazione risulta non proprio agevole.

Innanzitutto viene richiamato l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, dove si afferma che le pari opportunità sono un principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane. Ed a sostegno di tale principio vengono evidenziati i principali divieti presenti nel nostro ordinamento sul tema: di discriminazione in sede di accesso all'impiego, in ordine al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico, in campo previdenziale, ovvero finalizzati ad escludere accordi che comportino discriminazione per ragioni legate al sesso, alla maternità e alla fruizione del congedo parentale o dei permessi per malattia del bambino. Ai sensi degli artt. 4, 5 e 14 della direttiva 2006/54/CE, gli atti contrari a tali divieti sono nulli, comportano l'irrogazione di sanzioni amministrative, il risarcimento del danno oltre al reintegro nel posto di lavoro.

Per promuovere le pari opportunità, l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede la predisposizione dei piani triennali delle azioni positive, nei quali la pubblica amministrazione pianifica le azioni volte a concretizzare quanto imposto dalla normativa. Occorre prestare attenzione a due aspetti. Il primo riguarda le relazioni sindacali: lo stesso articolo 48 prevede, infatti, che sull'argomento devono essere sentite le organizzazioni sindacali. Il secondo ha per oggetto le conseguenze in capo di mancata approvazione del piano; è previsto, infatti, che, in tal caso, si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, vale a dire il divieto di assunzione. La

direttiva in commento specifica che in tale divieto è ricompreso anche il personale appartenente alle categorie protette.

Negli interventi che i datori di lavoro pubblici possono programmare due sono gli obiettivi primari: la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici, in genere maggiormente penalizzate. A tal fine, gli enti devono favorire i soggetti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare nel momento in cui deve far ricorso al lavoro flessibile, incentivare la diffusione del telelavoro, dar corso a progetti volti a valorizzare le competenze, adottare provvedimenti volti al reinserimento del personale che è rimasto assente per lunghi periodi, quale la maternità, e, infine, garantire la corretta applicazione della normativa in tema di congedi parentali.

Anche in sede di reclutamento del personale, molte sono le prescrizioni volte a garantire le pari opportunità fra uomini e donne. In particolare, si muovono in tal senso le disposizioni che impongono la presenza di almeno un terzo dei componenti a favore delle donne nelle commissioni di concorso, criteri garantisti in tema di conferimento di incarichi dirigenziali e di sistemi di valutazione del personale, la eliminazione di elementi che comportano differenziali retributivi fra uomini e donne. In questo contesto, i contratti collettivi hanno previsto la costituzione dei comitati pari opportunità, organismi paritetici di promozione di iniziative volte al perseguimento degli obiettivi che la norma in questione si è posta.

La direttiva si preoccupa anche di garantire pari accesso alle iniziative nel campo della formazione. Le amministrazioni, infatti, devono *“garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza”*.

Il problema essenziale riguarda la portata di tutte le norme fin qui citate. In altre parole, cosa succede se, ad esempio, non viene rispettato il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento? Si può arrivare all'annullamento giurisdizionale delle stesse procedure? Probabilmente la risposta è positiva, ma risulta evidente immediatamente quali siano le enormi difficoltà che si incontrano per dimostrare il mancato rispetto del suddetto principio.

La relazione

E' la stessa direttiva che la prevede. La pone a carico del responsabile del servizio personale, sia esso dirigente o titolare di posizione organizzativa, in collaborazione con il comitato per le pari opportunità. Entrambi detti soggetti (il secondo per il tramite del suo presidente) devono provvedere alla sottoscrizione di detta relazione, che deve contenere, sempre secondo la direttiva: la descrizione del personale dipendente, suddivisa fra uomini e donne, la descrizione delle azioni intraprese nell'anno precedente in attuazione della normativa in commento, con l'indicazione delle risorse spese e i capitoli di bilancio all'uopo destinati e degli obiettivi che l'amministrazione si pone negli anni successivi, sempre con la specifica indicazione delle risorse e dei capitoli di bilancio destinati a tal fine.

Per favorire la predisposizione della relazione da parte delle amministrazioni, il Dipartimento della funzione pubblica e quello della pari opportunità hanno

predisposto un format, sul sito <http://www.magellanopa.it/parioportunita/>, che consente la compilazione della relazione in via telematica.

Con il comunicato del 1° febbraio 2013, lo stesso Dipartimento della funzione pubblica ricorda che la scadenza per l'invio della relazione è fissato al 20 febbraio 2013. Nel contempo, viene messo a disposizione un dossier e una guida tecnica, che supportano i soggetti obbligati alla compilazione.

Dopo una prima serie di schermate, differenziate a seconda che l'ente abbia già effettuato la registrazione sul sito ovvero sia la prima volta che accede, la relazione richiede i dati numerici relativi al personale dirigente, ovviamente suddivisi per uomini e donne, nonché per fasce di età. Parimenti, gli stessi dati vengono richiesti con riferimento ai titolari di incarichi di posizione organizzativa. Di seguito, sempre distinti per genere, devono essere forniti i dati relativi ai contratti stipulati in materia di lavoro flessibile e di part-time.

La relazione deve contenere, altresì, indicazioni circa l'assolvimento degli obblighi che le norme impongono. Viene, infatti, richiesto se è stato approvato il piano triennale delle azioni positive, se è nominata la "consigliera di fiducia" e se è stato adottato il codice di condotta e il numero di segnalazioni di discriminazione che sono pervenute nell'anno. Per ciascuno di tali argomenti, vengono richieste informazioni di dettaglio. Altri argomenti di analisi sono il comitato unico di garanzia e il comitato pari opportunità, relativamente alla loro costituzione, composizione e regolamentazione.

Ultimato la compilazione del format, il suo invio dovrà essere accompagnato da una lettera di trasmissione, che sarà firmata dal responsabile del servizio personale, dal presidente del comitato pari opportunità e del comitato unico di garanzia. La lettera è indirizzata sia al Dipartimento della funzione pubblica che a quello per le pari opportunità. Il file contenente la suddetta lettera è allegato al format, operazione che precede l'invio definitivo e che conclude la procedura.

La sanzione

La direttiva in commento nulla dice in ordine alla sanzione per mancato invio della relazione. Neppure il comunicato della Funzione Pubblica del 1° febbraio 2013 si esprime in proposito. Infine, nessuna indicazione in proposito viene fornita nemmeno nella guida tecnica di applicazione. Sorge, quindi, il dubbio circa la previsione di una sanzione in caso di mancato assolvimento dell'obbligo, considerato che anche la norma di riferimento, il "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", approvato con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, nulla stabilisce quale diretta conseguenza dell'omissione.

Al contrario, si sottolinea come la mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive comporti, per espressa previsione legislativa, il divieto di assunzione di personale, categorie protette comprese.

Trattamento economico

I bilanci di previsione in bilico sull'indennità di vacanza contrattuale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Le incertezze interpretative sull'applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale per il triennio 2013-2015 suggeriscono di considerare l'incremento nei bilanci di previsione.

Le incertezze interpretative sull'IVC 2013-2015

L'indennità di vacanza contrattuale è prevista, come norma a regime, dall'art. 47-bis del D.Lgs. 165/2001 (come da ultimo modificato dalla c.d. riforma Brunetta con il D.Lgs. 150/2009). L'IVC è determinata in funzione dell'IPCA (indicatore economico inteso a misurare le variazioni dei prezzi pagati dalle famiglie per l'acquisto di beni e servizi a livello europeo, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici) che l'Istat ha quantificato per il 2013 nel 2%. Quindi, in applicazione delle regole generali, nelle more della sottoscrizione del CCNL relativo al triennio 2013-2015, dovrebbe essere corrisposta l'IVC con le seguenti regole:

- da aprile a giugno 2013 il 30% dell'IPCA, pari al 2%, calcolato sul tabellare;
- da luglio 2013 in poi il 50% dell'IPCA, pari al 2%, calcolato sul tabellare.

In applicazione delle nuove regole sul calcolo dell'IVC 2013-2015 è stata elaborata, in analogia a quella della RGS per il triennio 2010-2012, la tabella riportata nella pagina seguente:

Regioni ed autonomie locali - IVC 2010 - valori mensili - IPCA 2,00%		i.v.c. al 30% dell'IPCA	i.v.c. al 30% dell'IPCA
		0,60%	1,00%
	Stipendi mensili (euro)	valore mensile da 04/2013	valore mensile da 07/2013
Segretario A	3.331,61	19,99	33,32
Segretario B	3.331,61	19,99	33,32
Segretario C	2.665,29	15,99	26,65
Qualifica Dirigenziale Tempo Indet.	3.331,61	19,99	33,32
Qualifica Dirigenziale Tempo Deter.	3.331,61	19,99	33,32
Posiz. Econ. D6 - Profili Accesso D3	2.361,89	14,17	23,62
Posiz. Econ. D6 - Profilo Accesso D1	2.361,89	14,17	23,62
Posiz.Econ. D5 Profili Accesso D3	2.209,24	13,26	22,09
Posiz.Econ. D5 Profili Accesso D1	2.209,24	13,26	22,09
Posiz.Econ. D4 Profili Accesso D3	2.114,81	12,69	21,15
Posiz.Econ. D4 Profili Accesso D1	2.114,81	12,69	21,15
Posizione Economica Di Accesso D3	2.028,18	12,17	20,28
Posizione Economica D3	2.028,18	12,17	20,28
Posizione Economica D2	1.850,32	11,10	18,50
Posizione Economica Di Accesso D1	1.763,89	10,58	17,64
Posizione Economica C5	1.825,11	10,95	18,25
Posizione Economica C4	1.760,01	10,56	17,60
Posizione Economica C3	1.706,05	10,24	17,06
Posizione Economica C2	1.659,82	9,96	16,60
Posizione Economica Di Accesso C1	1.621,18	9,73	16,21
Posiz. Econ. B7 - Profilo Accesso B3	1.656,53	9,94	16,57
Posiz. Econ. B7 - Profilo Accesso B1	1.656,53	9,94	16,57
Posiz.Econ. B6 Profili Accesso B3	1.595,30	9,57	15,95
Posiz.Econ. B6 Profili Accesso B1	1.595,30	9,57	15,95
Posiz.Econ. B5 Profili Accesso B3	1.567,40	9,40	15,67
Posiz.Econ. B5 Profili Accesso B1	1.567,40	9,40	15,67
Posiz.Econ. B4 Profili Accesso B3	1.541,38	9,25	15,41
Posiz.Econ. B4 Profili Accesso B1	1.541,38	9,25	15,41
Posizione Economica Di Accesso B3	1.519,16	9,11	15,19
Posizione Economica B3	1.519,16	9,11	15,19
Posizione Economica B2	1.460,97	8,77	14,61
Posizione Economica Di Accesso B1	1.437,06	8,62	14,37
Posizione Economica A5	1.461,64	8,77	14,62
Posizione Economica A4	1.432,01	8,59	14,32
Posizione Economica A3	1.407,03	8,44	14,07
Posizione Economica A2	1.377,83	8,27	13,78
Posizione Economica Di Accesso A1	1.359,55	8,16	13,60

I dubbi interpretativi nascono dal fatto che le seguenti norme non risultano coordinate in modo cristallino:

- a) l'art. 47-bis del D.Lgs. 165/2001 regola l'IVC come norma a regime;
- b) l'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010 prevede il blocco del trattamento economico dei singoli dipendenti che, secondo le interpretazioni della RGS e della Corte dei Conti, deve essere inteso come norma di principio da applicare alle voci che non trovano finanziamento nel fondo (a sua volta bloccato dal successivo comma 2-bis);
- c) l'art. 16 del D.L. 98/2011 che rimette ad un regolamento la proroga al 2014 di tutte le norme che limitano la crescita dei trattamenti economici, anche accessori, del personale delle pubbliche amministrazioni. La stessa norma consente di fissare le modalità di calcolo relative all'erogazione dell'IVC per gli anni 2015-2017;
- d) il contenuto del DDL, (art. 8, comma 1) sulla legge di stabilità 2013 approvato dal Governo il 09/10/2012 che prevedeva, in applicazione del predetto art. 16 del D.L. 98/2011 ed in deroga alle previsioni dell'art. 47-bis del D.Lgs. 165/2001, di non riconoscere l'IVC per gli anni 2013 e 2014. La previsione è scomparsa dal testo approvato.

Si tratta quindi di capire se l'IVC 2013-2015 debba essere riconosciuta o meno da aprile 2013 in poi.

Secondo alcune indicazioni informali, sembra che la RGS propenda per una interpretazione restrittiva volta ad escludere l'applicazione dell'IVC nell'anno 2013 in applicazione dell'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010. Poiché l'argomento non è per nulla scontato non si possono escludere azioni da parte delle OO.SS. In ogni caso si suggerisce di prevedere il nuovo aumento nei bilanci di previsione.

Con ogni probabilità il tema verrà chiarito solo dopo le elezioni.

L'IVC 2010-2012

Alla luce del quadro normativo vigente in tema di IVC non sembrano esserci dubbi sul fatto che l'IVC correlata al mancato rinnovo del CCNL 2010-2012 debba essere corrisposta quantomeno fino alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo.