

In questo numero:

Corte Costituzionale

1 Cancellata la ritenuta Tfr a carico dipendente

Corte Costituzionale

6 Abrogata anche la trattenuta sugli stipendi elevati

Riforma Fornero

8 Il concorso azzerava i termini del contratto a tempo determinato

Riforma Fornero

12 Il contratto a tempo determinato: esclusi dai vincoli i servizi educativi e scolastici

Riforma Fornero

14 Il contratto a tempo determinato: nessuna deroga nel CCDI

Spending review

16 Meno vincoli alla liquidazione delle ferie non godute

Spending review

20 Parte il taglio ai buoni pasto

Corte Costituzionale

Cancellata la ritenuta Tfr a carico dipendente

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il decreto legge 78/2010 inizia a fare i conti con i giudizi di legittimità costituzionale e le prime analisi lo vede perdente sotto punti portanti della novità introdotte dalla norma in materia di personale. Il primo a cadere è la norma contenuta nell'art. 12, comma 10, che prevede l'estensione del regime di calcolo del Tfr anche per i dipendenti assunti prima del 1° gennaio 2001.

Il quadro normativo

La disposizione oggetto di analisi da parte della Corte è rappresentato dall'art. 12, comma 10, del DL. 78/2010, il quale disponeva che:

Con effetto sulle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1 gennaio 2011, per i lavoratori alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, per i quali il computo dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, in riferimento alle predette anzianità contributive non è già regolato in base a quanto previsto dall'articolo 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto, il computo dei predetti trattamenti di fine servizio si effettua secondo le regole di cui al citato articolo 2120 del codice civile, con applicazione dell'aliquota del 6,91 per cento.

Sulla base del disposto della norma in esame, anche ai dipendenti che, in quanto assunti prima del 1° gennaio 2001, erano soggetti al regime del Tfs, con decorrenza 1° gennaio 2011 si applicano le modalità di calcolo del Tfr di cui all'art. 2120 del Codice Civile in materia di trattamento di fine rapporto. A fronte dell'estensione del Tfr ai dipendenti in Tfs, l'Inpdap, con circolare n. 17 dell'8 ottobre 2010, aveva affermato che la portata della disposizione era riservata alle operazione di computo del trattamento, che veniva, di conseguenza, ad essere formato da due parti: per il servizio maturato fino al 31/12/2010, con le regole del Tfs, e per il servizio maturato dal 1° gennaio 2011 con le regole del Tfr. Nella stessa circolare, l'istituto di previdenza conferma che, in sede di versamento dei contributi, continuano ad applicarsi le previgenti norme. Si legge, infatti, che *“pertanto, le voci retributive utili ai fini dell'accantonamento restano le medesime già considerate ai fini del trattamento di fine servizio e nulla cambia circa le modalità di finanziamento delle competenti gestioni dell'istituto, rimanendo confermato il contributo alle gestioni ex*

ENPAS ed ex INADEL secondo l'attuale ripartizione in quote a carico del lavoratore e del datore di lavoro."

Quindi, anche dopo il 1° gennaio 2011, per i dipendenti transitati, per norma di legge, dal regime tfs al regime tfr, si continuava a versare i contributi alla gestione ex Inpdap, pari al 6,10% sull'80% delle voci retributive già utili ai fini del Tfs. I datori di lavoro pubblici hanno, altresì, continuato ad esercitare il diritto di rivalsa della quota di contribuzione a carico del dipendente, pari al 2,50% dell'80% della retribuzione imponibile.

La sentenza

Alla luce del quadro sopra descritto, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 223 dell'8-11 ottobre 2012, ha, in primo luogo, contestato l'interpretazione fornita dall'istituto di previdenza in ordine alle modalità di applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 12 del DL 78/2010. Infatti, è stato affermato che l'applicazione dell'art. 2120 del Codice Civile, disposto dal DL succitato, non può essere limitato alle sole modalità di calcolo del Tfr, ma deve riguardare l'intera disciplina. Ne consegue che, sia in corso dell'anno che in sede di calcolo dell'accantonamento, non può essere richiesto al dipendente nessun tipo di contribuzione. L'aver conservato la ritenuta a carico del dipendente porta, come conseguenza, la dichiarazione di illegittimità costituzionale per disparità di trattamento fra i dipendenti pubblici e quelli privati e, quindi, contrasto della norma con gli artt. 3 e 36 della Costituzione.

gli effetti

L'art. 136 della carta costituzionale dispone che la norma dichiarata incostituzionale "cessa di aver efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione". A rimarcare gli effetti della sentenza, l'art. 30, comma 3, della L. 87/1953 stabilisce che, dal giorno come sopra determinato, la legge interessata alla pronuncia "non possa avere applicazione". E', quindi, senza ombra di dubbio, che la sentenza ha efficacia *erga omnes*. Considerato che la sentenza 223/2012 è stata pubblicata il 17 ottobre 2012 (1^ serie speciale, n. 41), è certo che, dal 18 ottobre, sia le amministrazioni, in sede di calcolo degli stipendi, che i giudici, in sede di contenzioso, non possano più ritenere applicabile la ritenuta del 2,50% ai fini del Tfr. In pratica, considerato che gli stipendi del mese di ottobre sono già stati elaborati, i datori di lavoro pubblici saranno chiamati a dare corso alla pronuncia della Corte dalle buste paga di novembre.

Ma, oltre alla disapplicazione della norma dichiarata incostituzionale, le amministrazioni pubbliche devono affrontare il problema della restituzione delle trattenute fin qui applicate. Infatti, l'art. 12, comma 10, del DL 78/2010 ha trovato la sua applicazione con decorrenza 1° gennaio 2011 e la giurisprudenza costante della Corte Costituzionale ha affermato che la dichiarazione di incostituzionalità travolge anche i rapporti in essere con la sola eccezione di quelli già definitivi, vale a dire le situazioni per le quali è già intervenuta sentenza passata in giudicato ovvero siano scaduti i termini per l'impugnativa. Considerato che la norma è entrata in vigore relativamente poco tempo fa, nella quasi totalità dei casi si dovrà procedere al rimborso delle trattenute ai dipendenti interessati. Si ribadisce che sono destinatari della sentenza i soli lavoratori che, fino al 31 dicembre 2010, erano soggetti al

regime tfs e che sono transitati in regime tfr per effetto della norma dichiarata incostituzionale. A titolo esemplificativo, da previsioni effettuate, gli importi da restituire sono così quantificati:

DIPENDENTI					tax separata		tax ordinaria		2012
Regioni ed autonomie locali					arretrato anno 2011		arretrato anno 2012		
	tabellare	posizione	totale	quota tfr	irpef	tfr netto	irpef	tfr netto	tfr mensile
Dirigenti	43.310,90	45.102,87	88.413,77	1.768,28	538,60	1.229,68	760,36	1.007,92	77,53
D1 P.O.	22.930,60	12.911,42	35.842,02	716,84	168,29	548,55	272,40	444,44	34,19
C1	21.075,33		21.075,33	421,51	89,06	332,45	113,81	307,70	23,67
B1	18.681,77		18.681,77	373,64	77,58	296,05	100,88	272,75	20,98

Si passa, quindi, da un minimo di circa 20 euro netti mensili in più per un dipendente inquadrato nella categoria B ad un massimo di oltre 77 euro netti mensili per un dirigente. Vale a dire, una somma pari ad un robusto rinnovo contrattuale. A livello di arretrati si va da circa 560 euro per la categoria più bassa analizzata ad oltre 2.200 euro per la dirigenza. Poiché la questione riguarda gli oltre 3 milioni di dipendenti pubblici, la partita vale un importo che si aggira attorno ai 3,8 miliardi di euro. Da un lato non si riesce a comprendere come le casse pubbliche possano sopportare un simile colpo, dall'altro, però, le amministrazioni non potranno tergiversare più di tanto in quanto le organizzazioni sindacali sono già sul piede di guerra con diffide e richieste di pagamento, comprensive di interessi e rivalutazione monetaria. A meno di un nuovo intervento legislativo, tutt'altro che improbabile, che scongiuri il tracollo, oltre che dei conti pubblici, anche di quelli degli enti previdenziali. La norma dichiarata incostituzionale doveva, infatti, portare un risparmio quantificato in solo 1 milione di euro per l'anno 2012, ma di ben 7 milioni di euro per il 2013.

E per i soggetti da sempre in regime Tfr?

Sono i soggetti che non sono destinatari della sentenza. Per tali dipendenti, il Dpcm 20 dicembre 1999, di recepimento dell'accordo quadro in materia di Tfr e previdenza complementare del 29 luglio 1999 ed emanato in base ai commi 6 e 7 dell'art. 2 della L. 335/95, stabiliva, all'art. 1, comma 3, che:

Per assicurare l'invarianza della retribuzione netta complessiva e di quella utile ai fini previdenziali dei dipendenti nei confronti dei quali si applica quanto disposto dal comma 2, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari al contributo previdenziale obbligatorio soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul trattamento di fine rapporto, a ogni fine contrattuale nonché per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi nazionali.

E' chiaro, quindi, che la riduzione della retribuzione lorda aveva lo scopo di garantire la medesima retribuzione dei soggetti in regime tfr rispetto a coloro che erano soggetti al regime tfs, in quanto i primi non sopportavano alcuna trattenuta, mentre per i secondi continuava ad applicarsi la trattenuta gestione ex Inadel. Ora, l'aver dichiarato incostituzionale la trattenuta di cui sopra dovrebbe comportare anche il venir meno la riduzione della retribuzione lorda per i soggetti per i quali il regime naturale è quello del Tfr. Infatti, tale riduzione diventa oggi ingiustificata e, quindi, una causa che ne eccepisse la incostituzionalità non potrebbe che trovare il favore dei giudici. E' evidente, però, che solo dopo un nuovo giudizio di illegittimità costituzionale, ovvero a seguito di sentenza davanti al Giudice del Lavoro, anche i dipendenti assunti dopo il 1° gennaio 2001 possono vedersi annullare il taglio della retribuzione e riconoscersi gli importi portati in detrazione negli anni passati.

Cosa fare in pratica...

Per effetto della Sentenza della Corte Costituzionale n. 223/2012 si deve operare in diverse direzioni.

sospensione della trattenuta a carico dipendente

In primo luogo è necessario sospendere la trattenuta c.d. ex Inadel/Tfs a carico dei dipendenti. Si dovrà modificare l'impostazione della trattenuta nei programmi di elaborazione degli stipendi in due direzioni:

- a) eliminare la trattenuta a carico dipendente pari al 2% (o meglio il 2,50% sull'80%) della base imponibile ex Inadel/Tfs;
- b) aumentare la quota ex Inadel/Tfs a carico dell'ente datore di lavoro dal 2,88% al 4,88% (o meglio il 6,10% sull'80%) della base imponibile ex Inadel/tfs.

Da quando si deve iniziare? In considerazione del fatto che la sentenza è stata pubblicata in G.U. in data 17 ottobre 2012 risulta ragionevole applicare la nuova procedura quantomeno dalla mensilità di novembre. Infatti, non è necessario attendere alcun provvedimento normativo. Non si può negare che un chiarimento istituzionale sarebbe decisamente gradito.

il rimborso delle quote trattenute dal 2011

L'efficacia della sentenza si estende anche ai rapporti non esauriti per cui si dovrà affrontare il tema del rimborso delle trattenute effettuate dalla mensilità di gennaio 2011 in poi. Allo stato attuale dell'arte, l'ente dovrà prevedere in bilancio le risorse necessarie per il rimborso delle trattenute "indebitamente" effettuate. L'imminente assestamento di bilancio dovrà tenere in debito conto l'esito della sentenza prevedendo le risorse necessario (peraltro non di importo irrilevante).

Tuttavia, si deve considerare che queste risorse rientrano nell'ambito delle norme in materia di contenimento delle spese di personale (art. 1, commi 557 per gli enti soggetti al patto e 562 per quelli esclusi, L. 296/2006). Questo aumento di spesa potrebbe determinare ad uno sfioramento delle spese di personale con l'applicazione delle relative sanzioni: divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e divieto di integrazione delle risorse variabili del fondo ovvero, tipicamente, quelle relative all'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 26, comma 3,

del CCNL 23/12/1999 per i dirigenti (art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001).

La necessità di adeguare le risorse di bilancio potrebbe giustificare la liquidazione degli arretrati nella mensilità di dicembre. Un ulteriore differimento ingiustificato potrebbe far scattare il pagamento di rivalutazione e interessi. Nel frattempo si auspicano istruzioni operative da parte degli enti competenti.

Inoltre, potrebbe non stupire che alcuni dipendenti possano diffidare formalmente i datori di lavoro a dare attuazione immediata alla sentenza (in tal senso si stanno muovendo alcune sigle sindacali).

il rimborso delle trattenute arretrate: gli effetti previdenziali e sull'uniemens

Il rimborso delle trattenute effettuate dal 2011 in poi non ha effetti sulla base imponibile previdenziale (ex Cpdel ed ex Fondo credito) in quanto le altre ritenute previdenziali sono già state calcolate su tutte le voci previdenziali utili al lordo della trattenuta ex Inadel/Tfs.

Per le stesse motivazioni anche la denuncia UniEmens (ex DMA che confluisce nell'UniEmens dalle retribuzioni di ottobre) non viene intaccata dal rimborso delle ritenute arretrate ex Inadel/Tfs in quanto all'ente è già stata versata la contribuzione per intero.

il rimborso delle trattenute arretrate: il trattamento fiscale

Da punto di vista fiscale si devono distinguere i rimborsi relativi al 2011 da quelli del 2012. Le ritenute relative all'anno 2011, che vanno restituite, si possono considerare soggette a tassazione separata in quanto si possono equiparare agli arretrati corrisposti in base a sentenza, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 1, lettera b) del Tuir. Ovviamente tale previsione non può essere applicata alla trattenute effettuate nel 2012 ed oggi restituite per effetto della sentenza, che, pertanto, sono soggette a tassazione ordinaria. Anche l'erogazione nel corso del 2013 delle ritenute effettuate nel 2012 non potranno essere assoggettate a tassazione ordinaria in quanto la sentenza è del 2012 e quindi il procrastinarsi della liquidazione all'anno successivo non è avulsa dalla volontà delle parti.

Per le somme soggette a tassazione separate non vengono applicate le addizionali regionale e comunale mentre ne rimangono incise quelle a tassazione ordinaria.

Al contrario, le restituzioni non sono soggette ad Irap in quanto si tratta della restituzione di ritenute su emolumenti che sono già stati incisi in toto dal tributo.

Corte Costituzionale

Abrogata anche la trattenuta sugli stipendi elevati

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'art. 9, comma 2, del decreto legge 78/2010 ha imposto una trattenuta sui trattamenti economici complessivi dei dipendenti pubblici, pari al 5% per gli importi eccedenti i 90.000 euro e il 10% per gli importi superiori ai 150.000 euro. La scure della Corte Costituzionale ha colpito anche questa norma e l'ha cancellata dal nostro ordinamento.

La norma

L'oggetto di osservazione è stato, come si diceva, l'art. 9, comma 2, del DL 78/2010, che così disponeva:

In considerazione della eccezionalità della situazione economica internazionale e tenuto conto delle esigenze prioritarie di raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica concordati in sede europea, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 i trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, previsti dai rispettivi ordinamenti, delle amministrazioni pubbliche, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di Statistica (ISTAT), ai sensi del comma 3, dell'art. 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, superiori a 90.000 euro lordi annui sono ridotti del 5 per cento per la parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro, nonché del 10 per cento per la parte eccedente 90.000 euro; a seguito della predetta riduzione il trattamento economico complessivo non può essere comunque inferiore 90.000 euro lordi annui; le indennità corrisposte ai responsabili degli uffici di diretta collaborazione dei Ministri di cui all'art. 14, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono ridotte del 10 per cento; la riduzione si applica sull'intero importo dell'indennità. Per i procuratori ed avvocati dello Stato rientrano nella definizione di trattamento economico complessivo, ai fini del presente comma, anche gli onorari di cui all'articolo 21 del R. D. 30 ottobre 1933, n. 1611. La riduzione prevista dal primo periodo del presente comma non opera ai fini previdenziali. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e sino al 31 dicembre 2013, nell'ambito delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, i trattamenti economici complessivi spettanti ai titolari degli incarichi dirigenziali, anche di livello generale, non possono essere stabiliti in misura superiore a quella indicata nel contratto stipulato dal precedente titolare ovvero, in caso di rinnovo, dal medesimo titolare, ferma restando la riduzione prevista nel presente comma.

La disposizione, quindi, imponeva ai datori di lavoro pubblici di applicare le riduzioni sopra riportate al momento del superamento delle soglie dei 90.000 e dei 150.000 euro.

La pronuncia

E' sempre la sentenza 223/2012 della Corte Costituzionale, che ha analizzato anche l'art. 9, comma 2, del Dl. 78/2010. I giudici hanno osservato che, al di là del *nomen iuris* utilizzato dal legislatore, è necessario procedere alla individuazione dell'esatta natura della trattenuta. Hanno, quindi, evidenziato come la trattenuta doveva essere effettuata indistintamente a tutti i dipendenti pubblici e come, a fronte della stessa, non vi era una controprestazione di alcun genere. Anzi, la riduzione trovava fondamento nella esigenza di raggiungere gli obiettivi di finanza pubblica. Questi sono, per la Corte, gli esatti presupposti per l'applicazione di un qualsiasi tributo. La trattenuta in esame aveva, pertanto, tale natura. Ma, come detto, la stessa colpiva unicamente i dipendenti pubblici e, come tale, veniva a porsi in essere una disparità di trattamento rispetto ai lavoratori dipendenti privati e a quelli autonomi, i cui redditi non subivano alcuna decurtazione al superamento dei 90.000 e dei 150.000 euro. Ne è conseguita la dichiarazione di illegittimità costituzionale.

gli effetti

Le conseguenze della sentenza sono le medesime già illustrate a proposito della dichiarazione di illegittimità costituzionale della trattenuta del 2,50% ai fini del Tfr. Le amministrazioni non possono più applicare l'art. 9, comma 2, del Dl 78/2010 dal 18 ottobre 2012 e, quindi, nessuna riduzione dovrà essere applicata al superamento delle soglie da parte del trattamento economico complessivo. Anche in questo caso, si deve affrontare il problema della restituzione delle somme trattenute in base alla norma dichiarata incostituzionale. Ovviamente la questione risulta di più facile soluzione in quanto interessa un numero molto limitato di dipendenti: in un'amministrazione comunale si parla del segretario comunale e, dove presenti, i dirigenti. Quindi, anche a livello di impatto sulla spesa di personale, questo stralcio di sentenza risulta assolutamente molto più gestibile rispetto alla prima parte, illustrata nell'articolo precedente.

Per quanto riguarda le manovre da mettere in atto immediatamente, gli effetti previdenziali ed il trattamento fiscale della restituzione delle trattenute si veda l'articolo precedente.

Riforma Fornero

Il concorso azzera i termini del contratto a tempo determinato

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La recente riforma Fornero ha apportato numerose modifiche al contratto di lavoro a tempo determinato. Come spesso accade il focus era rivolto al mercato del lavoro privato e non a quello pubblico lasciando aperti importanti problemi interpretativi che stanno trovando, almeno in parte, risposte da parte degli interpreti istituzionali

Il nuovo quadro normativo

La pubblica amministrazione può stipulare contratto di lavoro a tempo determinato facendo riferimento a due norme: l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 368/2001.

L'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, dopo aver ribadito che *“per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”* consente, per *“esigenze temporanee ed eccezionali”* di stipulare *“contratti di lavoro a tempo determinato (...) in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*

Anche il D.Lgs. 368/2001, dopo aver sancito il principio generale secondo il quale *“il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”* (art. 1, comma 01), prevede due casi nei quali è possibile apporre un termine al contratto di lavoro dipendente.

In primo luogo (art. 1, comma 1), è possibile apporre un termine *“a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”*. Con la riforma è stato previsto un nuovo caso, il c.d. contratto *“acausale”* (art. 1, comma 1-bis), che consente di non indicare alcuna motivazione nel caso in cui si verifichino le seguenti condizioni:

- si tratti del primo contratto a tempo determinato stipulato con un dipendente;
- la durata complessiva non sia superiore a 12 mesi. Il Ministero del Lavoro (circolare n. 18/2012) ha chiarito che i 12 mesi non sono una *“franchigia”* o comunque un periodo frazionabile. Quindi, se il primo contratto acausale ha durata di 3 mesi il successivo deve avere la causale, indipendente dalla durata. Il primo rapporto non può essere prorogato anche se di durata inferiore ai 12 mesi;

- per lo svolgimento di qualsiasi mansione.

Si tratta quindi un bonus che può essere giocato una sola volta nella vita lavorativa tra dipendente e datore di lavoro. In ogni caso, questo contratto non può essere prorogato (art. 4, comma 2-bis).

Per evitare abusi nell'utilizzo di questo contratto il legislatore ha introdotto numerosi vincoli tra i quali, i più importanti, riguardano:

- la successione nel tempo dei contratti a tempo determinato (art. 5, comma 3);
- la durata massima di 36 mesi nel corso della vita lavorativa di un dipendente.

La successione nel tempo dei contratti a tempo determinato

Il legislatore ha previsto che, tra un contratto a tempo determinato ed un altro, debba intercorrere un lasso di tempo minimo che dipende dalla durata del primo contratto: fino a sei mesi di durata, l'interruzione minima è di 60 giorni (prima erano 10); interruzione che aumenta a 90 giorni (prima erano 20 giorni) per i contratti oltre i sei mesi.

Giorni oltre il termine che fa scattare la sanzione	Durata del contratto fino a 6 mesi	Durata del contratto oltre 6 mesi
Prima della riforma	20 giorni	30 giorni
Dopo la riforma	30 giorni	50 giorni

Il mancato rispetto dell'interruzione minima tra diversi contratti a tempo determinato è sanzionato con la trasformazione, da tempo determinato a tempo indeterminato, del secondo contratto sottoscritto. Peraltro, questa disposizione non può trovare applicazione nei confronti della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, che converte la sanzione in un risarcimento del danno a favore del dipendente; danno che dovrà essere recuperato in capo al dirigente responsabile, qualora la violazione derivi da dolo o colpa grave. Nel caso specifico, non appare semplice difendersi dalla colpa grave.

I contratti oltre i 36 mesi

Sempre con l'obiettivo di evitare abusi del contratto a tempo determinato, non è ammesso che, a seguito della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, vengano superati i 36 mesi, comprese proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 5, comma 4-bis).

La sanzione prevista è la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, anche se, come detto, nella PA, si procederà al risarcimento del danno (art. 36, comma 5, D.Lgs. 165/2001). In realtà è prevista la possibilità di siglare un solo contratto oltre il limite dei 36 mesi, ma la sottoscrizione dovrà avvenire presso la Direzione Provinciale del Lavoro, con l'assistenza del sindacato.

La novità contenuta nella riforma consiste nel fatto che, nel calcolo del tetto massimo, deve essere considerato, oltre al tempo determinato, comprensivo della

nuova ipotesi del comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 (durata massima 12 mesi per una sola volta), anche i contratti di somministrazione previsti dall'art. 20, comma 4, del D.Lgs. 276/2003. Sulle modalità di calcolo dei 36 mesi, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare 18/2012, ha chiarito che i datori di lavoro dovranno tener conto *“dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio”* 2012 (data di entrata in vigore della riforma Fornero). L'obiettivo dichiarato nella circolare è quello di *“evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti”*. Tuttavia, la stessa circolare ricorda che *“il periodo massimo di 36 mesi (...) rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi”*. La posizione qui esposta viene confermata sempre dal Ministero del Lavoro, con la risposta all'interpello n. 32/2012 del 19 ottobre 2012. Anche se tale conclusione appare del tutto compatibile con il testo letterale della norma, risulta evidente che, terminati i 36 mesi a tempo determinato, questo vincolo potrà essere legittimamente aggirato *a contrariis* attingendo ai contratti di somministrazione (le società di lavoro interinale ringraziano...). Speriamo che i giudici del lavoro siano dello stesso avviso e non interpretino in modo più restrittivo la *ratio* di una norma che sembrerebbe andare in una direzione diversa.

Il limite dei 36 può essere derogato (art. 5, comma 4-bis) una sola volta presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (c.d. “deroga assistita”) e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Ulteriori casi possono essere disciplinati nei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il concorso pubblico azzerà tutti i contatori

Per le pubbliche amministrazioni rimane da approfondire come si coniugano i limiti relativi alla successione dei contratti a tempo determinato (60 giorni fino a sei mesi e 90 giorni oltre i sei mesi) ed il limite massimo di 36 mesi con uno stesso dipendente.

Sul tema è intervenuta la Funzione Pubblica, con la nota n. 37561/2012, nella quale, ricordando come il concorso pubblico debba essere la modalità cardine per il reclutamento del personale a tempo determinato, ritiene che il superamento di un nuovo concorso comporti, per il medesimo soggetto, l'azzeramento della durata dei precedenti contratti al fine di determinare sia il limite dei 36 mesi previsto dal D.Lgs. 368/2001, quale tetto per le assunzioni a termine, che il venir meno del vincolo della durata minima di interruzione fra un contratto a tempo determinato e l'altro, stipulato dalla stessa amministrazione con il medesimo soggetto.

Ulteriore conferma si riscontra nel parere n. 37562 del 19 settembre 2012, nel quale, sempre la Funzione Pubblica conferma che il superamento di un nuovo concorso pubblico azzerà la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi nonché la non applicabilità degli intervalli temporali per la

successione di contratti a tempo determinato. Il principio si applica anche se si tratta di due concorsi relativi alle stesse mansioni. L'interpretazione trova fondamento negli articoli 57 e 97 della Costituzione afferenti al libero accesso ai pubblici impieghi e al principio del concorso pubblico (Corte di giustizia europea n. 53/2006). Al contrario, nel caso in cui si attinga dalla stessa graduatoria per due successive nomine, devono essere rispettati sia il limite dei 36 mesi complessivi che i periodi di interruzione tra il primo e il secondo contratto.

Anche se il parere non lo specifica in modo esplicito, sembra evidente che in sede di scorrimento della graduatoria debbano essere esclusi i dipendenti che non siano in possesso, alla data dello scorrimento, dei predetti requisiti. Ad esempio, se un dipendente è stato assunto a tempo determinato per 8 mesi perché primo in graduatoria e dopo 10 giorni dallo scadere del suo contratto è necessario effettuare una nuova assunzione a tempo determinato, nello scorrere la graduatoria si dovrà saltare il primo per mancanza del requisito relativo alla successione dei contratti nel corso del tempo (90 giorni nel caso di specie).

Riforma Fornero

Il contratto a tempo determinato: esclusi dai vincoli i servizi educativi e scolastici

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Le modifiche ai termini sulla successione dei contratti a tempo determinato, se applicata ai servizi educativi e scolastici, avrebbero messo in crisi le supplenze annuali e, di conseguenza, la continuità didattica. La Funzione Pubblica, con la nota n. 37561/2012, ritiene che, anche per gli enti locali, questi contratti rimangano esclusi dai vincoli del D.Lgs. 368/2001

La nuova disposizione sulla successione dei contratti a tempo determinato (90 giorni di interruzione per contratti superiori a sei mesi) mette in serio pericolo la continuità didattica nei servizi educativi e scolastici. Il tema riguarda, in particolare, le c.d. supplenze annuali che, fermandosi solo durante l'estate, non rispettavano l'interruzione dei 90 giorni.

Sul punto è intervenuta la Funzione pubblica, con la nota n. 37561 del 19 settembre 2012, a risposta ad una richiesta di chiarimento dell'Anci, che ha ritenuto applicabile anche agli enti locali, che gestiscono servizi educativi e scolastici, la speciale normativa prevista per le scuole statali. Infatti, l'art. 10, comma 4-bis, del D.Lgs. 368/2001 dispone che "Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all' articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all' articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all' articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto".

La Funzione Pubblica osserva come l'esclusione si applichi anche ai contratti a termine delle scuole degli enti locali e, quindi, in tal caso, non rileva la previsione introdotta dalla riforma Fornero, che richiede l'interruzione minima fra un contratto e l'altro con il medesimo soggetto di almeno 60 giorni se il primo incarico aveva durata fino a sei mesi ovvero di almeno 90 giorni se la durata è superiore. La *ratio*

della norma consiste nella necessità di garantire il diritto costituzionale all'educazione, all'istruzione ed allo studio previsto dagli articoli 33 e 34 della Costituzione; diritto che si concretizza anche attraverso la continuità didattica. La costante erogazione del servizio scolastico ed educativo deve essere garantito indiscriminatamente per tutte le istituzioni pubbliche che sono chiamate a svolgere tali servizi.

Questa posizione della Funzione Pubblica non è nuova in quanto era già stata espressa nella circolare n. 3/2009.

Riforma Fornero

Il contratto a tempo determinato: nessuna deroga nel CCDI

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

I vincoli sulla successione dei contratti a tempo determinato, sulla durata massima di 36 mesi e sul nuovo contratto acausale possono trovare deroghe in sede di contratto collettivo e decentrato. La Funzione Pubblica, con la nota n. 38845/2012, non ritiene legittima la regolamentazione nel CCDI fino a quando la materia non verrà regolamentata, ed eventualmente demandata alla contrattazione decentrata, in sede di contrattazione nazionale

La contrattazione decentrata non basta per derogare alla riforma Fornero: a parere della Funzione Pubblica deve intervenire il contratto collettivo nazionale di lavoro. Lo afferma la Funzione Pubblica con la nota n. 38845 del 28 settembre 2012. Il problema sorge con l'invio, da parte dell'Istituto nazionale di Geofisica e Vulcanologia, di un contratto decentrato nel quale si mettevano le basi per poter derogare dal limite dei 36 mesi quale durata massima dei contratti a tempo determinato stipulati dallo stesso committente con il medesimo soggetto e per lo svolgimento di mansioni equivalenti. L'art. 5, comma 4-bis, della L. 92/2012 prevede, infatti, che, indipendentemente dalla durata di rinnovi o interruzioni, il contratto a termine si considera a tempo indeterminato quando supera i 36 mesi e vi sia identità fra datore di lavoro, lavoratore e mansioni. Per la pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, stante il divieto, la trasformazione in tempo indeterminato si tramuta in risarcimento del danno.

Rispetto a questa previsione la norma stessa fa salve *“le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Pur essendo espressamente indicato nel testo normativo quale canale attraverso il quale si può bypassare il vincolo dei 36 mesi, la Funzione Pubblica non ritiene sufficiente un contratto decentrato per legittimare comportamenti in tal senso, ma richiede la contrattazione ai massimi livelli. Pur se non espressa, la motivazione si può rinvenire nell'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001.

Ma le ipotesi di disapplicazione della riforma Fornero, rimesse, a questo punto, alla contrattazione nazionale non si fermano al caso sopra esaminato. Lo stesso Dipartimento elenca altre due ipotesi. La prima riguarda il caso in cui si può omettere la motivazione nell'assunzione a tempo determinato o nella somministrazione di

lavoro quando le stesse avvengono nel quadro di un processo riorganizzativo per l'avvio di una nuova attività, il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, l'introduzione di forti cambiamenti tecnologici, una nuova fase di un importante progetto di ricerca o sviluppo e, infine, il rinnovo o la proroga di una commessa rilevante. Le medesime fattispecie vengono poste a base della seconda ipotesi derogatoria citata dalla Funzione Pubblica. Si fa riferimento alle condizioni per le quali la contrattazione può introdurre interruzioni più brevi fra un contratto e l'altro con lo stesso lavoratore, interruzioni che, però, non possono essere inferiori a 20 giorni se la durata del primo incarico non è superiore a 6 mesi e a 30 giorni in caso contrario.

Spending review

Meno vincoli alla liquidazione delle ferie non godute

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La spending review abroga la possibilità di liquidare le ferie non godute in modo perentorio. Con ogni evidenza la disposizione cozza con norme di rango superiore e con la giurisprudenza consolidata. Per questi motivi la Funzione Pubblica, con la nota n. 32937/2012, cerca di tamponare a livello interpretativo una previsione chiaramente troppo severa, prevedendo numerosi casi nei quali le ferie possono (o meglio devono) essere liquidate.

Il quadro normativo e le problematiche interpretative

Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale devono essere obbligatoriamente fruiti secondo le disposizioni previste dal contratto collettivo e dalla normativa vigente. In ogni caso non sarà possibile procedere alla “corresponsione di trattamenti economici sostitutivi”.

Guardando al contratto degli enti locali, sia per il personale dirigente che per quello non dirigente, non si potranno più liquidare le ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro. La norma specifica che la cessazione del rapporto comprende diversi istituti: mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Chiaramente cessano di avere effetto disposizioni normative o contrattuali più favorevoli ed eventuali violazioni determinano il recupero delle somme indebitamente erogate, nonché la responsabilità disciplinare ed amministrativa nei confronti del dirigente (o posizione organizzativa) responsabile.

La norma sembra decisamente lineare: stop alla liquidazione delle ferie. In realtà il tema non è così semplice, atteso che le ferie sono un diritto indisponibile del dipendente. Che cosa succederà nel caso in cui un dipendente, alla cessazione del rapporto di lavoro, avrà numerosi giorni di ferie non goduti per ragioni di servizio? Sembra improbabile che questa norma sia sufficiente ad arginare un “ristoro” che trova la sua fonte proprio nella carta costituzionale. Con il timore che, a pagare, potrebbero essere proprio quei dirigenti che non hanno saputo (o più spesso potuto) mettere in ferie il dipendente. A queste domande prova a dare una risposta, seppure parziale, la Funzione Pubblica, con le note n. 32937/2012 e n. 40033/2012.

L'interpretazione della Funzione Pubblica

Funzione Pubblica, nota n. 32937/2012

Con il primo intervento interpretativo, la Funzione Pubblica specifica che la norma non prevede alcun regime transitorio e quindi devono essere applicati i principi generali in tema di applicazione delle leggi nel tempo, in forza dei quali rimangono *“salvaguardate tutte quelle situazioni che si sono definite prima della sua entrata in vigore”*; in caso contrario, la norma troverebbe applicazione retroattiva.

La nota individua tre casi specifici nei quali si possono monetizzare le ferie:

- a) come detto, per i rapporti cessati prima dell'entrata in vigore della norma;
- b) per le ferie maturate prima dell'entrata in vigore della norma e che non possono essere godute a *“causa della ridotta durata del rapporto”*;
- c) per le ferie maturate prima dell'entrata in vigore della norma e che non possono essere godute a causa *“della situazione di sospensione del rapporto cui segue la sua cessazione”* (es. aspettativa per periodo di prova presso altra pubblica amministrazione, a seguito della vincita di un concorso – art. 20 del CCNL 14/09/2000, che modifica l'art. 14bis, comma 9, del CCNL 06/07/1995).

Funzione Pubblica, nota n. 40033/2012

La nota spiega che obiettivo della norma è colpire gli abusi correlati all'assenza di programmazione da parte del datore di lavoro e all'utilizzo improprio delle possibilità di riporto previste nei contratti collettivi.

In sintesi le ferie non potranno essere liquidate quando alla cessazione del rapporto di lavoro concorre attivamente il lavoratore; al contrario sono ammessi tutti quei casi indipendenti dalla volontà del dipendente e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro.

Riprendendo il testo della norma si ha, quindi, una presunzione di colpa (abuso) nei casi di cessazione derivanti da mobilità (anche se, in questo caso, non c'è una cessazione e quindi non era possibile liquidare le ferie neppure prima), dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Il Dipartimento, da una parte, ha aggiunto, al succitato elenco, il licenziamento disciplinare ed il mancato superamento del periodo di prova e, dall'altra, ha aperto la strada al pagamento delle ferie ai casi di decesso, di dispensa per inidoneità permanente e assoluta, di malattia, di aspettativa e di gravidanza. Negare una deroga in questi casi comporterebbe un preclusione ingiustificata ed irragionevole per il lavoratore, che si è trovato nell'impossibilità di godere di un proprio diritto.

A supporto di queste tesi vengono richiamati prima i principi comunitari (art. 7 della Dir. 2003/88) e poi la giurisprudenza, sia europea che italiana. Giurisprudenza che, a più riprese, ha riconosciuto il diritto alla liquidazione delle ferie non godute per malattia e inabilità al servizio. Anche in questi casi, prima di procedere al pagamento in questione, dovrà essere verificato il rigoroso rispetto delle norme che consentono il riporto nel tempo delle ferie, ovvero le documentate cause di servizio.

A livello interpretativo si cerca di mettere una toppa ad un testo normativo che si pone in contrasto sia ai principi generali (europei e costituzionali) che alla costante giurisprudenza.

Fonte	Non è possibile liquidare le ferie	Casi nei quali si può valutare la deroga
Art. 5, comma 8, D.L. 95/2012	In nessun caso	
Art. 5, comma 8, D.L. 95/2012	Mobilità Dimissioni Risoluzione Pensionamento Raggiungimento limiti di età	
Funzione pubblica Note n. 32937/2012 e 40033/2012	Licenziamento disciplinare Mancato superamento del periodo di prova	Malattia Gravidanza Inidoneità assoluta e permanente Aspettative a vario titolo Decesso del dipendente

In pratica...

Il piano ferie

Risulta sempre più urgente e improrogabile una attenta e puntuale programmazione delle ferie con l'obiettivo di far godere al dipendente tutti i giorni maturati (compresi quelli pregressi), secondo quanto previsto dal CCNL. Solo un'attenta programmazione potrà costituire il supporto per poter motivare, per iscritto ed in modo formale con atto avente data certa, quelle "esigenze di servizio" di cui parla il contratto collettivo. Il dirigente che non riuscisse a gestire questa situazione potrebbe andare incontro a problemi che, oggi, non sono facilmente prevedibili.

La necessità di motivare l'accumulo delle ferie

Le (doverose) aperture interpretative della Funzione Pubblica non possono essere lette con superficialità. Le disposizioni normative (art. 10 D.Lgs. 66/2003) e, soprattutto, contrattuali prevedono casi stringenti per il riporto delle ferie. In particolare, per il personale non dirigente del comparto Regioni ed autonomie locali, l'art. 18, comma 12, del CCNL 06.07.1995 prevede che "in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo". Il successivo comma 13 dispone che "in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza". In questo contesto il successivo comma 16 consente (o meglio consentiva) la liquidazione delle ferie solo in questo specifico caso: "fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse".

Per quanto riguarda il personale dirigente, invece, la norma di riferimento è l'art. 17 del CCNL 10/04/1996, il quale, al comma 8, prevede che *“Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all’incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell’assetto organizzativo dell’ente.”* Il successivo comma 11, nel testo modificato dall'art. 8 del CCNL 12/02/2002, dispone, altresì, che, *“In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell’anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell’anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell’anno successivo.”*

Infine, per quanto concerne i segretari comunali e provinciali, le ferie sono disciplinate dall'art. 20 del CCNL 16/05/2001, il quale, al comma 8, stabilisce che *“Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dal segretario in relazione alle esigenze connesse all’incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell’assetto organizzativo dell’ente.”* Al successivo comma 11 viene, altresì, stabilito che *“In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell’anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell’anno successivo.”*

In sostanza, quindi, il residuo ferie, maturate nell'anno precedente, può essere riportato, per esigenze indifferibili di servizio, nell'anno successivo e usufruite:

- 1) entro il 30 giugno, per il personale non dirigente;
- 2) entro il 31 dicembre, per i dirigenti;
- 3) entro il 30 giugno, per i segretari comunali e provinciali.

In conclusione, stante il quadro normativo disegnato, l'unico motivo per cui possono essere liquidate le ferie accumulate e non godute è da rinvenire nelle *“esigenze di servizio”* che, in ogni caso, dovranno essere analiticamente motivate, anche nei residui casi nei quali, alla luce dei chiarimenti della Funzione Pubblica, sia ancora possibile liquidare le ferie. Nella nota 32937/2012, il Dipartimento ricorda che le situazioni che hanno comportato un accumulo di ferie devono essere esaminate e valutate considerando la motivazione del rinvio delle ferie, ricordando che le esigenze di servizio devono risultare da *“atto formale con data certa”*. Posizione che trova conferma sia nei rilievi ispettivi della Ragioneria Generale dello Stato che nella giurisprudenza consolidata della Corte dei Conti. Si sottolinea, infine, come la Funzione Pubblica, nel parere 40033/2012, abbia evidenziato che la possibilità di liquidare il compenso sostitutivo delle ferie non godute, anche nelle ipotesi di cessazione nello stesso indicate, debba, in ogni caso, rispettare le previsioni contrattuali in materia di riporto. In altri termini, per una cessazione effettuata nel mese di ottobre, si può procedere alla liquidazione delle ferie maturate solo nell'anno di riferimento, essendo scaduti i termini per il riporto. Fa eccezione il personale dirigente, per il quale si può liquidare anche le ferie dell'anno precedente. E' chiaro l'obiettivo, sia del legislatore che dell'interprete istituzionale, di evitare il pagamento di notevoli arretrati di ferie, non giustificabili dalla involontarietà del dipendente o dalla impropria programmazione del datore di lavoro.

Spending review

Parte il taglio ai buoni pasto

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Da 1° ottobre 2012 le pubbliche amministrazioni, e quindi anche gli enti locali, che riconoscono un buono pasto di valore superiore ai 7,00 euro devono procedere alla rideterminazione del valore dei buoni pasto. Il taglio è previsto dall'art. 5, comma 7, del D.L. 95/2012

Il contenimento della spesa per i buoni pasto era già stato sfiorato dall'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010. La Ragioneria Generale dello Stato, con la circolare n. 12/2011, faceva rientrare nel blocco del trattamento ordinariamente spettante anche il valore del buono pasto che, dal 2011 in poi, non poteva aumentare il suo valore.

Ora l'intervento è decisamente più incisivo: dal 1° ottobre 2012 il valore nominale dei buoni pasti non può essere superiore ai 7,00 euro.

La previsione, come detto è contenuta nell'art. 5, comma 7, del D.L. 95/2012, che così dispone:

A decorrere dal **1° ottobre 2012** il valore dei **buoni pasto** attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non può superare il **valore nominale di 7,00 euro**. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1° ottobre 2012. I contratti stipulati dalle amministrazioni di cui al primo periodo per l'approvvigionamento dei buoni pasto attribuiti al personale sono adeguati alla presente disposizione, anche eventualmente prorogandone la durata e fermo restando l'importo contrattuale complessivo previsto. A decorrere dalla medesima data è fatto obbligo alle università statali di riconoscere il buono pasto esclusivamente al personale contrattualizzato. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. **Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.**

Da tale data cessano le eventuali disposizioni normative o contrattuali di maggior favore ed i risparmi devono essere destinati al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono finanziare la contrattazione integrativa.

La norma è sicuramente applicabile anche agli enti locali atteso che è riferita alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato (art. 1, comma 2, L. 196/2009). Andranno, inoltre, rivisti i contratti stipulati per l'approvvigionamento dei buoni pasti.

I problemi interpretativi

Non si deve dimenticare che l'art. 46 del CCNL 14/09/2000 impone, quale valore del buono, una somma pari all'importo che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, con le modalità previsto dall'art. 45, comma 4. La locuzione presta il fianco a due interpretazioni in ordine al trattamento da riservare alla quota a carico del dipendente e pari ad un terzo del costo di ogni pasto. Da un lato il valore del buono pasto può corrispondere al valore dell'intero pasto, quantificato dopo un'analisi di mercato da parte dell'ente, e, di conseguenza, si procede, in busta paga, a recuperare la quota a carico del dipendente. Dall'altro, il buono pasto è pari al valore del pasto, già dedotta la quota a carico del dipendente. Il problema ha trovato soluzione, con la risposta al quesito Aran RAL_1269 del 13 luglio 2012, in cui si specifica, a chiare lettere, che non è necessario che l'ente provveda al recupero del terzo del valore del pasto, ma è sufficiente che l'amministrazione eroghi, per ogni ticket, la somma esclusivamente a proprio carico e pari ai due terzi del costo del buono. Quindi, il limite imposto dal Dl. 95/2012 riguarda la sola quota del buono pasto a carico dell'ente. Si riporta di seguito il testo integrale del parere.

RAL_1269_Orientamenti Applicativi

Alla luce delle previsioni degli artt. 45, comma 4, e 46, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, è possibile stabilire il valore nominale del buono pasto nella quota dei 2/3 che rimane a carico dell'ente e demandare al dipendente utilizzatore l'onere di corrispondere direttamente all'esercizio convenzionato la quota di 1/3 a suo carico?

L'art. 46, comma 1, del CCNL dell'1/4/1999 prescrive che "il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente".

Il riferimento all'art. 45, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 contenuto nell'art.46, comma 1, del medesimo CCNL, relativamente alla determinazione del costo del buono pasto, deve essere inteso nel senso che, proprio in questa sede, l'ente deve prevedere un importo che sia pari alla somma che avrebbe dovuto sopportare se avesse deciso di attivare un proprio servizio mensa (solo i due terzi del costo convenzionale del pasto).

Non può, invece, ritenersi che tale riferimento possa essere inteso come necessità dell'ente di trattenere un terzo del valore del buono pasto erogato al personale oppure nel senso altre forme di coinvolgimento diretto del lavoratore.

Pertanto, ai fini dell'applicazione della clausola contrattuale, è sufficiente che l'ente provveda all'erogazione, per ogni "ticket", della somma pari esclusivamente alla quota a proprio carico e ammontante ai 2/3 del costo unitario del pasto.

In pratica...

Dal punto di vista operativo si tratta di dare attuazione ad una norma di legge che non lascia spazio ad alcun tipo di contrattazione, concertazione o confronto sindacale; ancora una volta la volontà del CCNL è stata completamente soverchiata.

Pur non essendo necessario potrebbe risultare opportuno cristallizzare lo stato dell'arte in una determinazione dirigenziale, necessaria quantomeno per liberare le maggiori risorse impegnate a tal fine.

Si ritiene che, in ogni caso, sia necessario o, quanto meno, opportuno procedere ad una informazione (anche successiva) alle OO.SS.