

**IN QUESTO NUMERO:****1-CONTRATTUALISTICA LAVORO**

- Personale in distacco sindacale. Trattamento economico accessorio
- Rimborsamento delle spese di viaggio sostenute dai Segretari Comunali per la partecipazione ai corsi di specializzazione

**2-AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE**

- Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.
- Orientamento ANAC n. 9 del 25 marzo 2015. Responsabile della prevenzione della corruzione diverso dal Segretario
- Il conto annuale: FAQ della Ragioneria generale dello Stato

**3-PREVIDENZA**

- Articolo 1, commi da 707 a 709 e 113, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015)". ...

**4-ATTI E SENTENZE**

- Dichiarazione dell'eccedenza di personale relativamente ad una figura professionale assegnataria di posizione organizzativa
- Richiesta parere in merito ad assunzione a tempo determinato effettuata a sensi dell'art.110 (comma 1 o 2) per comprendere se rientra nella fattispecie di cui all'art.36 del D.Lgs n.165/2001 modificato in ultimo con l'art.4 comma 1 del D.L. n.101/2013
- Utilizzo margine assunzionale 2014 per assunzioni
- Scorrimento di una graduatoria di concorso per l'assunzione di un idoneo, nel caso in cui il vincitore chiamato si sia dimesso successivamente all'entrata in vigore del comma 424 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190.



**GESTIONE CONCORSI: ottimizza tutte le procedure di selezione dei candidati**  
*scopri come >>*

**INAZ**  
Human Energy

## **CONTRATTUALISTICA LAVORO**

### ***Personale in distacco sindacale. Trattamento economico accessorio***

Orientamento applicativo Aran RAL 1746 del 27.04.2015

Al personale in distacco sindacale devono essere corrisposti i compensi del trattamento accessorio connessi ai progetti di produttività (performance individuale e collettiva)?

In ordine alla ulteriore problematica della corresponsione al dipendente in distacco sindacale del trattamento economico accessorio connesso ai progetti di produttività, si ricorda che l'art. 39, comma 2, del CCNL 22.1.2004 ha dettato una specifica disciplina proprio per la materia della erogazione della produttività (ora compensi per performance individuale ed organizzativa) e della partecipazione alle valutazioni per il riconoscimento della progressione economica orizzontale del personale in distacco sindacale.

Ai fini della corretta applicazione di tale clausola contrattuale, la scrivente Agenzia ha sempre sostenuto, nei propri orientamenti applicativi, che la posizione di temporanea estraneità del dipendente all'ambiente di lavoro per una parte dell'anno di riferimento, derivante dal suo distacco sindacale, non può costituire, di per sé, motivo sufficiente per escluderlo dalla partecipazione a quei momenti di esame dell'operato dei singoli dipendenti che può portare all'acquisizione dei benefici connessi alla progressione economica orizzontale o alla fruizione dei compensi di produttività (performance individuale e collettiva).

Lo stesso art. 39, invece, non poteva e non può essere interpretato nel senso di legittimare l'erogazione dei compensi incentivanti al di fuori delle previsioni dell'art. 37 del medesimo CCNL del 22.1.2004 in materia di produttività (ora performance individuale ed organizzativa) e delle necessariamente conformi disposizioni della contrattazione decentrata integrativa.

In particolare, questa clausola contrattuale non poteva e non può in alcun modo consentire l'erogazione dei compensi incentivanti in via automatica e generalizzata, senza, cioè, la valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti in relazione alle specifiche attività indicate nell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 (ora vengono in considerazione le prestazioni e gli obiettivi previsti per i lavoratori nell'ambito del piano della performance).

Date le finalità, la natura e le caratteristiche specifiche dei trattamenti economici di cui si tratta, la scrivente Agenzia ha sempre escluso la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di ogni forma di eventuale equiparazione delle diverse tipologie di assenza (ivi comprese quelle relative alle prerogative sindacali) al servizio effettivo, ai fini dell'attribuzione degli stessi.

In materia, si richiamano, poi, anche le disposizioni dell'art. 5 del CCNL del 31.7.2009. Tale clausola contrattuale, nel ribadire la vigente disciplina in materia di compensi per produttività, contenuta nell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, specifica le regole che presiedono alla decurtazione degli stessi in caso di assenza del dipendente, qualunque sia il titolo delle assenze, ivi comprese, quindi, quelle per malattia o quelle connesse alla fruizione delle prerogative sindacali.

In particolare, si afferma che l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività, ma, a tal fine, occorre, invece, valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività, e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati e che giustificano l'erogazione del compenso.

Per effetto di tali regole, quindi, il dipendente in distacco sindacale o assente per altro titolo deve sempre essere valutato ai fini dell'erogazione dei compensi di produttività (performance individuale ed organizzativa), qualora ricorrano i presupposti di un periodo minimo di attività lavorativa nell'arco dell'anno.

Tuttavia, è indubitabile che i periodi di assenza, potendo incidere significativamente sull'apporto partecipativo al progetto o programma di attività, secondo le regole sopra esposte, potrebbero determinare la conseguente e necessaria riduzione del compenso da corrispondere, fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti non siano in alcun modo apprezzabili.

### ***Rimborso delle spese di viaggio sostenute dai Segretari Comunali per la partecipazione ai corsi di specializzazione***

Corsi di specializzazione ex art. 14, commi 1 e 2, dpr n. 465/97 denominati "Spe.S 2014" e "Se.F.A 2014". Regolamento del rimborso delle spese di viaggio sostenute dai corsisti per la partecipazione ai moduli didattici residenziali."

Link: <http://goo.gl/Lpw9cT>

## **AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE**

### ***Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.***

Dal sito ANAC

LinK: <http://goo.gl/j7bnv1>

### ***Orientamento ANAC n. 9 del 25 marzo 2015. Responsabile della prevenzione della corruzione diverso dal Segretario***

Anticorruzione – Responsabile della prevenzione della corruzione diverso dal Segretario – posizione di comando – temporaneità dell'incarico – adeguata motivazione scelta soggetto esterno - riconoscimento al soggetto incaricato dell'indipendenza e dell'autonomia proprie della funzione – art. 1, comma 7 Legge n. 190/2012 - deroga - sussistenza  
L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione conferito ad un soggetto in posizione di comando e per un periodo di tempo limitato, in una città metropolitana, provincia, comune, ovvero in una forma associata dei medesimi enti può essere affidato, ad un soggetto diverso dal Segretario comunale, nei limiti in cui il provvedimento di attribuzione dell'incarico sia adeguatamente motivato sia sotto il profilo della scelta di individuare un soggetto esterno sia sotto il profilo del riconoscimento al soggetto incaricato della necessaria autonomia e indipendenza, rappresentando tale ipotesi una deroga ai disposti dell'art. 1, comma 7 della Legge n. 190/2012 e al principio di stabilità che connota tale funzione.

### ***Il conto annuale: FAQ della Ragioneria generale dello stato***

Sul sito della Ragioneria Generale dello Stato, nell'area dedicata a SICO, il Sistema conoscitivo del personale, è disponibile la prima domanda e risposta sul Conto annuale 2014.

Domanda n. 1:

Questa Amministrazione ha liquidato per i dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, quota parte dei proventi di cui all'art. 208 del D.Lgs 30/4/1992, n. 285 (Codice della Strada), a Fondi di Previdenza complementare così come previsto dal medesimo articolo al comma 4.

Queste somme vanno rilevate nel Conto annuale?  
Risposta:

Sì. Sebbene nella Circolare n. 17/2015 si sia fatto riferimento solo ad alcuni dei principali fondi di previdenza complementare, la quota parte dei proventi ex art. 208, comma 4, del D.Lgs 30/4/1992, n.285 (Codice della Strada), destinata a forme di assistenza e previdenza complementare a favore del personale del Corpo di polizia municipale, va anch'essa rilevata nella voce presente nella tabella 14 "Contributi a carico dell'Amministrazione per fondi di previdenza complementare"- codice P035.  
Link: <http://goo.gl/1PmVit>

## **PREVIDENZA**

***Articolo 1, commi da 707 a 709 e 113, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015)". Importo massimo complessivo del trattamento pensionistico nel sistema misto. Riduzione percentuale della pensione anticipata prevista per i soggetti con età inferiore a 62 anni.***

L'importo complessivo del trattamento pensionistico nel sistema misto non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del Decreto-legge n. 201 del 2011, computando, ai fini della determinazione della misura del trattamento, l'anzianità contributiva necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione, integrata da quella eventualmente maturata fra la data di conseguimento del diritto e la data di decorrenza del primo periodo utile per la corresponsione della prestazione stessa. Alle pensioni anticipate nel sistema misto aventi decorrenza dal 1° gennaio 2015,

liquidate in favore dei soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, non si applica la riduzione percentuale prevista per i soggetti con età inferiore a 62 anni.

Link: <http://goo.gl/d3fKZF>

## **ATTI E SENTENZE**

***Dichiarazione dell'eccedenza di personale relativamente ad una figura professionale assegnataria di posizione organizzativa***

<< Con la nota in epigrafe, il Sindaco del Comune di Cutigliano, premesso di aver fatto ricorso alla procedura di riequilibrio pluriennale di cui agli artt. 243-bis ss. del Tuel, e di essere in attesa dell'esito della relativa istruttoria, ha inoltrato alla Sezione regionale di controllo una richiesta di parere sul punto se, una volta dichiarata, ai sensi dell'art. 2, comma 3, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, conv. dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, l'eccedenza di personale relativamente ad una figura professionale assegnataria di posizione organizzativa (e ottenuta dall'INPS la certificazione dei requisiti per il prepensionamento), sia poi possibile stipulare con altro ente una convenzione ai sensi dell'art. 30 D.Lgs n. 267/2000 che consenta alternativamente di:

- costituire un ufficio comune operante con personale distaccato da parte degli enti partecipanti e avente, come responsabile del servizio, soggetto dipendente da altra amministrazione, i cui costi sarebbero ripartiti pro quota tra i due enti; oppure
- delegare le funzioni ad ufficio dell'altro ente, cui eventualmente distaccare o comandare proprio personale non in eccedenza>>.

<< Nella presente fattispecie, la Sezione ritiene che la richiesta dell'ente, ove si intenda riferita alla individuazione del miglior assetto organizzativo per la gestione di un servizio conseguente ad una eventuale dichiarazione di

esuberano, esuli dall'ambito oggettivo della funzione consultiva della Corte dei conti, poiché si tratta di decisione specifica (da attuarsi, nelle intenzioni dell'ente, mediante convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000), che, ancorché relativa a materia di contabilità pubblica nell'accezione più lata come sopra riportata, attiene alla convenienza di una scelta gestionale concreta, ed è basata su elementi di analisi fattuale, il cui esame resta precluso alla Sezione nella sede consultiva. Nella prospettazione dell'ente è tuttavia possibile rintracciare anche un profilo più generale, avente ad oggetto la corretta interpretazione del vincolo posto dall'art. 2, comma 3, del D.L. n. 101/2013, citato in premessa, secondo cui, dopo la dichiarazione di esuberano (che l'ente ha dichiarato di voler azionare), "le posizioni organiche non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione". La Sezione ritiene tale questione interpretativa riferibile alla materia della contabilità pubblica in senso lato, e dunque ammissibile dal punto di vista oggettivo.

In proposito, si rileva che la disposizione in esame, inserita in un contesto di razionalizzazione organizzativa (ovviamente rispettosa delle funzioni essenziali) a fini di spending review, subordina il ricorso al prepensionamento per posizioni eccedentarie all'obiettivo sostanziale del perseguimento di una riduzione strutturale e duratura della spesa del personale. Pertanto, tra le diverse soluzioni astrattamente possibili in termini di assetto organizzativo, vanno prescelte quelle che maggiormente siano coerenti con tale risultato di contenimento della spesa. Ciò tanto più ove la dichiarazione di esuberano sia determinata da ragioni finanziarie piuttosto che funzionali, ed il Comune versi in condizioni di particolare criticità finanziaria (come dimostra, nel caso di specie, la circostanza del ricorso alla procedura di riequilibrio, attualmente in corso d'istruttoria)>>.

Deliberazione Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Toscana 43/2015/PAR .

Link: <https://goo.gl/2NjELd>

***Richiesta parere in merito ad assunzione a tempo determinato effettuata a sensi dell'art.110 (comma 1 o 2) per comprendere se rientra nella fattispecie di cui all'art.36 del D.Lgs n.165/2001 modificato in ultimo con l'art.4 comma 1 del D.L. n.101/2013***

<< Il Sindaco del Comune di Mirabello Sannitico ha trasmesso una richiesta di parere nella quale si chiede di conoscere se il ricorso all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del T.U.E.L. per la copertura del posto di responsabile dell'ufficio tecnico comunale rientri nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 424 della Legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) e dell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001>>.

<< La soluzione del quesito avanzato dal Comune di Mirabello Sannitico richiede preliminarmente di ricordare la netta differenza che presuppone la stessa normativa impositiva dei vincoli finanziari di spesa e dei limiti assunzionali, ai quali sono soggetti gli enti locali, tra assunzioni a tempo indeterminato (con ulteriore distinzione tra enti soggetti o meno al Patto di stabilità) ed assunzioni per lavoro flessibile.

Ebbene, come chiaramente affermato dalla Sezione delle autonomie della Corte dei conti nella deliberazione n. 12/2012/INPR, "tale distinzione è conseguenza delle modifiche normative introdotte con l'articolo 4 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012, di seguito Legge n. 183/2011)" che ha interessato sia la modifica della disposizione di cui all'articolo 76, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133, sia l'estensione agli enti locali dei principi contenuti nella disposizione

di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122, relativa ai vincoli alle assunzioni per lavoro flessibile cui sono soggette le pubbliche amministrazioni. Di conseguenza, allo stato della normativa vigente si può effettivamente parlare dell'esistenza di "un doppio binario: da un lato i vincoli riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato, che rappresentano la forma ordinaria del rapporto di lavoro con la P.A. in virtù dell'articolo 36, del D.Lgs 165/2001 secondo il quale "per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato"; dall'altro i limiti di spesa introdotti ex novo per le assunzioni relative al lavoro flessibile, che a norma del medesimo articolo 36 possono essere effettuate solo per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali. Per queste tipologie di assunzioni si sono infatti individuati vincoli assunzionali specifici legati ad una percentuale della relativa spesa riferita ad un determinato esercizio finanziario (2009)".

Ciò premesso, e passando ad analizzare il primo dei quesiti posti nella richiesta di parere in esame, si osserva che l'art. 1, comma 424 della Legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) si colloca nell'ambito delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane (commi da 418 a 430).

In particolare secondo il citato comma 424, art. 1 della Legge n. 190/14: "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente Legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità

soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario"..."Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle".

Pertanto, secondo l'interpretazione fornita dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con circolare n. 1 del 29 gennaio 2015, che qui si condivide, gli enti locali (e le regioni) dal 1° gennaio 2015 sono obbligati a destinare il budget delle assunzioni relativo agli anni 2015 e 2016, calcolate per gli enti sottoposti al patto di stabilità secondo le percentuali di turnover stabilite dall'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, in via prioritaria, alle immissioni nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate all'1.1.2015 e, in via residuale, ai processi di mobilità per il personale soprannumerario degli enti di area vasta (province e città metropolitane). Nelle more del completamento del procedimento è fatto divieto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato a valere sui budget 2015 e 2016, pena nullità delle stesse.

Alla luce di ciò, ed in considerazione della richiamata distinzione dettata dalla normativa vincolistica, appare evidente che il divieto di assunzione introdotto dal comma 424 per consentire la prioritaria ricollocazione del personale provinciale in soprannumero destinatario delle procedure di mobilità, avendo ad oggetto esclusivamente le assunzioni a tempo indeterminato, disciplina un fenomeno diverso da quello degli incarichi a contratto ex art. 110 T.U.E.L. (di cui alla fattispecie in esame), notoriamente caratterizzati dalla natura flessibile.

Se da tali considerazioni discende l'inapplicabilità della citata normativa limitativa alla fattispecie in esame, non va escluso che le assunzioni ex art. 110 T.U.E.L. restano sottoposte ad altri limiti e condizioni, primi fra tutti quelli quantitativi e qualitativi previsti dal medesimo articolo, così come, tra gli altri, quelli imposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella Legge n. 122 del 30 luglio 2010 (per la cui applicabilità agli incarichi a contratto si fa rinvio alla deliberazione n. 43/2014 di questa Sezione). Così come, del resto, non vi sono dubbi circa l'applicabilità a tali tipologie di incarichi, sia nella forma di cui al comma 1 che in quella di cui al comma 2 del citato art. 110 T.U.E.L., delle disposizioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs n. 165/2001, a norma del quale le assunzioni relative al lavoro flessibile possono essere effettuate solo "per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale".

Del resto, appare pacifica l'inclusione del contratto a tempo determinato nell'ambito della categoria delle forme contrattuali flessibili, circostanza peraltro confermata dallo stesso art. 36 (appunto rubricato: "Utilizzo di contratti di lavoro flessibile"), ove più volte viene fatto riferimento al contratto a tempo determinato (es. nel fare rinvio alla contrattazione collettiva per determinarne la disciplina o nel consentire il suo utilizzo con vincitori e idonei di concorso o nel ritenere applicabili alle pubbliche amministrazioni le disposizioni del D.Lgs n. 368/01 o, infine, nel sancire la nullità del contratto e la conseguenziale responsabilità erariale). Peraltro, com'è noto, la giurisprudenza è costante nell'affermare il principio secondo cui ogni ente pubblico deve provvedere ai propri compiti con la propria organizzazione e il proprio personale, ammettendo la possibilità di ricorrere a personale esterno soltanto nei limiti e alle condizioni in cui la legge lo preveda o anche quando sia impossibile provvedere

altrimenti ad esigenze eccezionali e impreviste, di natura transitoria (ex plurimis, Sez. III giur. centrale Appello, s. 8 febbraio 2012, n. 66).

Pertanto, è proprio sulla sussistenza nel caso di specie delle condizioni richieste dal citato comma 2, dell'art. 36 che si dovrà concentrare l'attenzione del Comune istante, il quale sarà tenuto, in particolare, a valutare se l'assenza del responsabile dell'ufficio tecnico comunale possa o meno essere considerata un'esigenza temporanea o eccezionale. La circostanza dovrà, peraltro, essere verificata, da un lato, alla luce del fatto che, come ha affermato lo stesso ente nella richiesta di parere, per la copertura di tale posto si è sempre fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 2 T.U.E.L., dall'altro, in considerazione dell'attuale vigenza del divieto di assumere personale a tempo indeterminato. E ciò tenendo a mente che il ricorso a forme e tipologie contrattuali di lavoro diverse da quella di natura subordinata a tempo indeterminato, che come detto rappresenta la regola, non può determinare gli effetti di un'assunzione di fatto del tecnico all'interno della dotazione organica del personale dell'amministrazione comunale; rischio peraltro altamente configurabile ove i precedenti incarichi siano stati conferiti sempre alla medesima persona.

Alla luce di quanto affermato, il Collegio ritiene di affermare che, nel caso di specie, il Comune istante nel procedere all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del T.U.E.L. per la copertura del posto di responsabile dell'ufficio tecnico comunale, sebbene non incontri i limiti assunzionali di cui all'art. 1, comma 424 della Legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015), è soggetto alle condizioni poste dall'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001, in particolare ove subordina il ricorso alle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale alla necessità di "rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale".

Spetta pertanto all'Amministrazione, nell'esercizio del proprio potere discrezionale e delle proprie prerogative gestorie, effettuare la scelta più adeguata, rammentandosi, al riguardo, che, ai sensi del comma 5-quater del citato art. 36, "i contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale">>.

Deliberazione Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per il Molise 33/2015/PAR.

Link: <https://goo.gl/Prg16D>

### **Utilizzo margine assunzionale 2014 per assunzioni**

<< Il Consiglio delle Autonomie Locali della Regione Autonoma della Sardegna ha trasmesso a questa Sezione, ai sensi dell'art. 7, comma 8, della Legge del 5.6.2003 n. 131, la richiesta di parere inoltrata dal Sindaco del Comune di Nurri ritenendola ammissibile. Con il predetto quesito si chiede se il Comune possa procedere nel 2015 all'assunzione di un'unità di personale, per effetto di una cessazione intervenuta nel 2013, a conclusione di una procedura concorsuale che, seppure avviata nel 2014, si concluderà nel corso del 2015. E ciò alla luce della Legge finanziaria statale per il 2015 (L. n. 190/2014) che all'art. 1, commi 424 e 425, ha fissato specifici limiti alle assunzioni da parte degli Enti Locali al fine di favorire la ricollocazione del personale delle Province destinatario di procedure di mobilità>>.

<< Il Collegio ritiene opportuno, innanzitutto, illustrare sinteticamente gli attuali limiti alla capacità assunzionale degli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno.

A tale proposito deve essere evidenziato che la vigente disciplina vincolistica impone, da un lato, di contenere la spesa per il personale entro un certo tetto e, dall'altro, di limitare le nuove assunzioni alla parziale reintegrazione dei cessati (turn over).

In particolare, l'art. 3, comma 5bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con la L. n. 114/2014, ha introdotto, all'art. 1, della L. n. 296/2006, il comma 557quater che ha previsto quale limite di spesa per il personale il "valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" ovvero la media di quanto speso per il personale negli anni 2011, 2012 e 2013 (si veda sul punto la deliberazione n. 25/SEZAUT/2014/QMIG). Per potere assumere, però, non basta rispettare tale parametro. Infatti, sono previsti specifici vincoli di turn over che si basano sul principio della parziale reintegrazione dei cessati. In particolare, per gli enti soggetti al patto di stabilità interno, l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con la L. n. 114/2014, ha previsto la possibilità di assumere negli anni 2014 e 2015 un contingente di personale a tempo indeterminato nei limiti di una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale percentuale, ai sensi dell'art. 3, comma 5quater, del D.L. n. 90/2014, convertito con la L. n. 114/2014, è destinata ad aumentare se l'incidenza della spesa per il personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%. Così, nel 2014 si potrà assumere nei limiti dell'80% e dal 2015 nella misura del 100% della spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

Si deve, inoltre, ricordare che il citato art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con la L. n. 114/2014, ha anche previsto che "a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile". Ciò significa che qualora la cessazione sia intervenuta nel 2013, l'Ente Locale soggetto al patto di stabilità avrà nel 2014 una capacità assunzionale pari al 60% della spesa sostenuta per il personale cessato nel 2013 ed

eventualmente dell'80% di tale spesa se il rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente è pari o inferiore al 25%. Se l'assunzione non viene effettuata nel 2014 ma programmata per il 2015, si potrà cumulare la capacità assunzionale del 2014 (60% o 80% della spesa per il personale cessato nel 2013) con quella del 2015 (60% o 100% della spesa per il personale cessato nel 2014), sempre che nel 2014 siano intervenute nuove cessazioni in quanto la capacità assunzionale di ogni anno si calcola sulle cessazioni intervenute nell'anno precedente (si veda sul punto la deliberazione n. 27/SEZAUT/2014/QMIG).

Su tale assetto normativo è intervenuta la L. n. 190/2014 (Legge finanziaria statale per il 2015) che all'art. 1, comma 424, ha previsto che gli Enti Locali, per gli anni 2015 e 2016, destinino le risorse disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità.

Per fare chiarezza sulla portata applicativa di tale norma sono intervenuti il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro per gli affari regionali che, con la Circolare n. 1/2015, hanno chiarito, tra l'altro, che:

le risorse da destinare alle finalità di cui al citato comma 424, sono quelle disponibili per gli anni 2015 e 2016 riferite, quindi, alle cessazioni intervenute nel 2014 e nel 2015; la predetta capacità assunzionale deve essere destinata in via prioritaria all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate al 1° gennaio 2015; le risorse rimanenti devono essere destinate ai processi di mobilità del personale soprannumerario degli enti di area vasta;

rimangono consentite le assunzioni a valere sui budget degli anni precedenti.

Pertanto, qualora le cessazioni siano intervenute nel 2013, la capacità assunzionale del 2014, eventualmente rinviata nel 2015, non soggiace alle descritte limitazioni introdotte dalla L. n. 190/2014>>.

Deliberazione Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Sardegna 32/2015/PAR.

Link: <https://goo.gl/anBYli>

### ***Scorrimento di una graduatoria di concorso per l'assunzione di un idoneo, nel caso in cui il vincitore chiamato si sia dimesso successivamente all'entrata in vigore del comma 424 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190.***

<< Il Sindaco del Comune di Pieve Emanuele, con nota del giorno 16 marzo 2015, dopo aver premesso che

"l'ente ha indetto nel corso dell'anno 2014 un concorso pubblico per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Esperto Cat. D3 nell'Area Programmazione Economica;

la prima classificata ha rinunciato all'assunzione in data 23/07/2014, pertanto si è proceduto con l'assunzione in prova del 2° classificato, il quale ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dal 17/01/2015, finito il periodo di prova;

contestualmente entra in vigore la Legge n. 190/2014 (cosiddetta "Legge di Stabilità") secondo cui "per gli anni 2015 e 2016 gli enti locali destinano le proprie risorse per assunzioni a tempo indeterminato nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità;

l'ente ha approvato la propria graduatoria di merito in data 30/06/2014 e la procedura di assunzione dalla suddetta graduatoria ha avuto esito infruttuoso, ha posto alla Sezione i seguenti quesiti: se "possa dare corso nell'anno 2015 allo scorrimento della suddetta graduatoria per l'assunzione di un vincitore, come previsto dal piano delle assunzioni dell'ente, o se debba attendere il 2017 per poterlo fare"; se "possa legittimamente assumere mediante mobilità da enti del comparto provvedendo all'indizione di procedura di mobilità">>. <<1. Deve preliminarmente evidenziarsi come l'analisi delle questioni proposte dall'Ente rimane circoscritta ai profili generali ed astratti relativi all'interpretazione delle disposizioni che vengono in rilievo, essendo preclusa qualunque interferenza sulle scelte gestionali riservate alla discrezionalità dell'Ente. Deve, altresì, evidenziarsi, in riferimento al secondo quesito formulato dall'Ente (riportato sopra sub b), che questa Sezione, con la deliberazione n. 85/2015/QMIG abbia ritenuto di sottoporre al Presidente della Corte l'opportunità - relativamente ad alcuni quesiti sollevati dal Comune di Botticino proprio sul disposto e la portata applicativa dell'art.1, comma 424, della Legge n.190 del 23/12/2014 - di valutare la possibilità di deferire la questione alla Sezione delle Autonomie, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213, secondo il quale in presenza, in particolare, di questioni di massima di particolare rilevanza, la citata Sezione emana delibera di orientamento alla quale le Sezioni regionali di controllo si conformano. Il quesito posto dall'odierno Comune istante in relazione alla ora richiamata novella legislativa appare involgere profili analoghi a quelli posti nella richiesta di parere del Comune di Botticino, attualmente al vaglio della Sezione Autonomie di questa Corte.

2. Alla luce delle premesse ora richiamate può, dunque, procedersi ad esaminare nel merito il solo primo quesito posto dall'Ente, con il quale si domanda se, alla luce del disposto dell'art.1, comma 424, della Legge n.190 del 23/12/2014, si possa dare corso nell'anno 2015 allo scorrimento di una graduatoria, approvata nel 2014, per l'assunzione di un'unità di personale, a seguito di dimissioni del vincitore avvenute nella seconda metà del mese di gennaio 2015.

3. Com'è noto, la menzionata disposizione, volta a favorire la ricollocazione del personale soprannumerario degli Enti di area vasta, ha introdotto una disciplina speciale delle assunzioni, valevole per i soli anni 2015 e 2016 (su cui cfr. deliberazione di questa Sezione n. 85/2015/QMIG): in riferimento ai predetti anni, infatti, gli enti locali devono destinare le proprie risorse per assunzioni a tempo indeterminato nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Tale previsione normativa è entrata in vigore il giorno 1 gennaio 2015.

4. Costituisce, altresì, principio generale, in materia di disciplina dei concorsi pubblici, che siano dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito (cfr. art. 15 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487). Ne deriva, in relazione alla fattispecie enucleabile dal caso prospettato dal Comune istante, che al momento dell'entrata in vigore del disposto dell'art.1, comma 424, della Legge n.190 del 23/12/2014, nella graduatoria concorsuale risultavano presenti dei soggetti "idonei", ma non vincitori, alla luce dei posti complessivamente messi a concorso. Il recentissimo intervento normativo ha, però, previsto che per gli anni 2015 e 2016 le risorse assunzionali disponibili debbano essere, come

visto, destinate alle due sole finalità sopra richiamate, con la conseguenza che, nei due anni considerati, non appare possibile procedere all'assunzione di eventuali soggetti idonei, ma non vincitori, utilmente collocati in graduatoria, avendo il Legislatore ritenuto di privilegiare – oltre ai vincitori di concorso pubblico collocati in graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della norma in esame – la ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità.

Ne deriva, dunque, che il discrimen che assume rilievo nella fattispecie in esame è dato dal fatto che soltanto la qualificazione come vincitore in una graduatoria vigente o approvata alla data del 1 gennaio 2015 consente all'Ente di procedere all'assunzione in via prioritaria della relativa unità di personale. Risulta, invece, inibita la possibilità di procedere, nel biennio considerato, allo scorrimento delle eventuali graduatorie di merito, al fine di consentire la ricollocazione del personale sopra richiamato.

Milita, del resto, in questo senso la stessa Circolare n.1/2015, recante “linee guida del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190”. In essa, in piena aderenza al dato normativo e in riferimento – in particolare - al successivo comma 425, si limita “l'eventuale assunzione anche di idonei, nel rispetto delle procedure di autorizzazione previsti dalla normativa vigente” e nei limiti del turn over consentito secondo il regime ordinario, al solo “personale infungibile (es.: magistratura, carriera prefettizia e diplomatica, docenza universitaria; personale educativo e docente degli enti locali)”>>.

Deliberazione Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Lombardia 168/2015/PAR.

Link: <https://goo.gl/ko7uGh>

**Inaz Srl Soc. unip.**

Viale Monza, 268 – 20128 Milano

[www.inaz.it](http://www.inaz.it) - [marketing@inaz.it](mailto:marketing@inaz.it) - Tel. 02277181

**Diritti d'autore**

*Per i contenuti ivi esposti Inaz Srl Soc. Unip comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III del titolo III della Legge 2204.1941 n. 633 e successive modificazioni.*

**Responsabilità**

*Questo lavoro è stato curato con scrupolosa attenzione da parte degli esperti; tuttavia eventuali errori, inesattezze o mancanze non possono comportare specifiche responsabilità.*

**Redazione**

*Per informazioni sui contributi, articoli e argomenti trattati [centrostudi@inaz.it](mailto:centrostudi@inaz.it)*

*Informativa sulla privacy: I dati personali che la riguardano, presenti nel nostro archivio, provengono da registrazioni spontanee effettuate durante attività commerciali e promozionali di INAZ srl. I dati sono trattati per finalità commerciali e promozionali in via informatica nel rispetto delle norme a [tutela della privacy](#).*