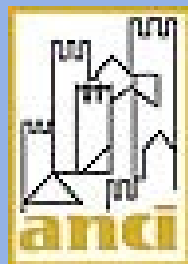


Le disposizioni della legge finanziaria 2007 in materia di personale



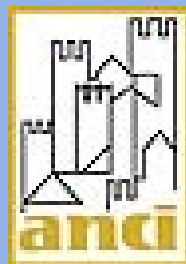
Gli Enti tenuti al rispetto del Patto di stabilità

Il comma 557



gli Enti locali soggetti al rispetto del patto di stabilità **assicurano la riduzione delle spese di personale**, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative.

Gli Enti soggetti al
Patto ...



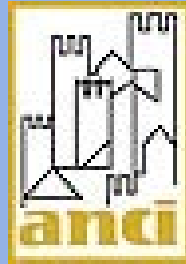
Norme di principio

A tal fine, nell'ambito della propria autonomia, possono fare riferimento ai principi desumibili dalle seguenti disposizioni (che, dunque, non costituiscono norme vincolanti):

- a) **commi da 513 a 543** della norma in commento, per quanto attiene al riassetto organizzativo; in realtà tali commi disciplinano le possibilità assunzionali delle amministrazioni statali e non contengono prescrizioni relative al riassetto organizzativo interno di tali pubbliche amministrazioni; verosimilmente, dunque, si tratta di un refuso;
- b) **art. 1, commi 189, 191 e 194 della legge 23 dicembre 2005, n. 266**, per la determinazione dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa al fine di rendere coerente la consistenza dei fondi stessi con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva di personale.



Gli Enti soggetti al
Patto ...



art. 1, commi 189, 191 e 194 della legge 23 dicembre 2005, n. 266

ridefinizione dei fondi per il trattamento accessorio, che devono tenere conto dei processi di rideterminazione delle dotazioni organiche e degli effetti delle limitazioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato.

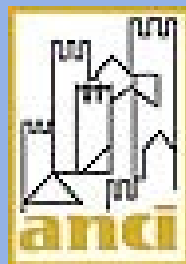
Attenzione!!!!

gli Enti possono incidere unicamente sugli importi previsti dal contratto nazionale come **facoltativi e non obbligatori**,

ad esempio,

- gli incrementi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.99: incrementi delle risorse variabili derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti;
- gli importi di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.99, che prevede l'integrazione eventuale di un importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 97, esclusa la dirigenza.

Gli Enti soggetti al
Patto ...

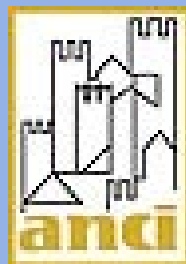


Come assicurare la riduzione delle spese di personale???

Rispetto a quale anno???

Non essendo previsto un anno di riferimento il
raffronto può essere effettuato rispetto a
qualunque anno;

Gli Enti soggetti al
Patto ...

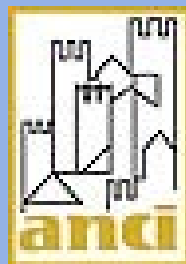


Come assicurare la riduzione delle spese di personale????

- **Esempio**

1. il confronto potrebbe essere effettuato, per omogeneità rispetto a quanto previsto per gli Enti non sottoposti al Patto di stabilità, rispetto al 2004,
2. riduzione della spesa nel triennio 2007 - 2009: nel realizzare la programmazione triennale dei fabbisogni si assicurera' un trend di riduzione del costo del personale attraverso una opportuna strategia di razionalizzazione dei costi (per esempio attivando più contratti di lavoro part-time oppure riducendo le posizioni dirigenziali o gli incarichi di posizioni organizzative oppure attuando strategie di esternalizzazioni, ecc.).

Gli Enti soggetti al
Patto ...



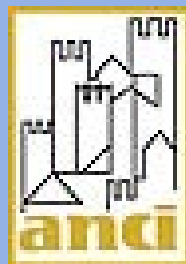
Di quale entità??

Nell'ottica di una gestione del personale orientata alla riduzione ed alla razionalizzazione dei costi **gli Enti, nell'ambito della propria autonomia, decidono il quantum della riduzione.**



la riduzione va considerata al **netto dei maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali**

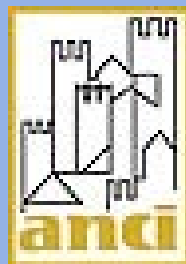
Gli Enti soggetti al
Patto ...



sono disapplicati

- **l'art. 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004, n. 311** (in virtù del quale, poi, è stato emanato il **DPCM 15.02.06**, ormai disapplicato)
- **l'art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266**; sono disapplicate anche le **sanzioni di cui al comma 204 della finanziaria 2006**, così come modificato dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 (in *G.U.* n. 186 dell'11 agosto 2006 - *Suppl. Ord.* n. 183) – di conversione del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, per il mancato rispetto del comma 198.

Gli Enti soggetti al
Patto ...

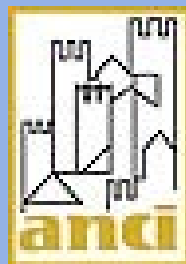


La stabilizzazione del personale precario: comma 558

Gli Enti soggetti al rispetto del Patto **possono procedere**, nei limiti dei posti disponibili in organico, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale a tempo determinato nonché dei lavoratori socialmente utili

Non si tratta di un obbligo ma di una **mera possibilità** che gli Enti possono realizzare secondo le proprie specifiche esigenze e fabbisogni.

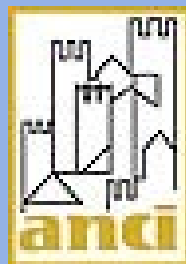
Gli Enti soggetti al
Patto ...



Quali sono i **requisiti** per poter essere stabilizzati?

- il personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, ossia il personale che al 1 gennaio 2007 ha già maturato tale requisito;
- il personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato che consegua tre anni di servizio in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006; ciò implica che il personale assunto dopo il 29 settembre 2006 potrà solo ed esclusivamente partecipare a procedure concorsuali pubbliche;
- il personale non dirigenziale che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge;
- i lavoratori socialmente utili di cui al comma 1156, lettera f);

Gli Enti soggetti al
Patto ...



Attenzione!!!

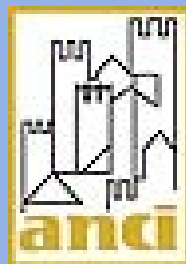
Si raccomanda agli Enti di effettuare una attenta valutazione ai fini di una **attenta programmazione** delle operazioni di stabilizzazione.

Ed inoltre

Come vanno calcolati i tre anni??? Per tre anni occorre intendere 36 mesi lavorativi;

Oltre agli LSU, solo i titolari di un rapporto di lavoro subordinato con l'Ente possono essere stabilizzati.

Gli Enti soggetti al
Patto ...



Le modalità della stabilizzazione: comma 558

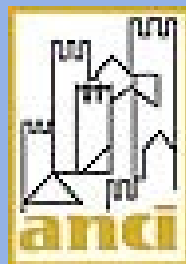
Personale **assunto** mediante
concorso o altra procedura
prevista dalla legge

Conversione “automatica”
del rapporto di lavoro

Personale **non assunto**
mediante concorso o
altra procedura prevista
dalla legge

Occorrerà effettuare una prova
concorsuale che non potrà che
essere un **concorso riservato**
ai soggetti che abbiano i
requisiti testè esposti.

Gli Enti soggetti al
Patto ...

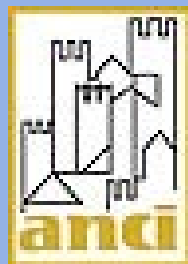


Le assunzioni a tempo determinato: la riserva per i co.co.co.

per il triennio 2007-2009, nel bandire le prove selettive per
le assunzioni a tempo determinato gli Enti soggetti al
rispetto del Patto **riservano**

una quota non inferiore al 60% del totale dei posti
programmati ai soggetti con i quali hanno stipulato uno o più
contratti di co.co.co., esclusi gli incarichi di nomina politica,
per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla
data del 29 settembre 2006.

Attenzione!!! Si tratta di un **obbligo**.



Enti non soggetti al rispetto del Patto di stabilità:

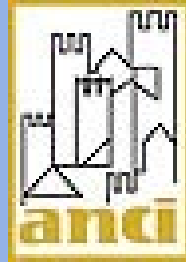


comma 562

Le assunzioni a tempo indeterminato: possono essere effettuate nel limite delle **cessazioni** di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.

Cosa si intende per cessazioni??? Tutte le estinzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, **comprese le mobilità.**

Gli Enti non soggetti
al Patto ...

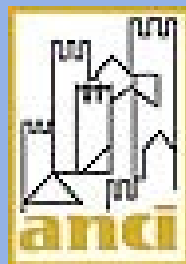


LE ECCEZIONI

Le assunzioni relative alle categorie protette di cui
alla legge n. 68/99;

Le assunzioni connesse al trasferimento di
funzioni;

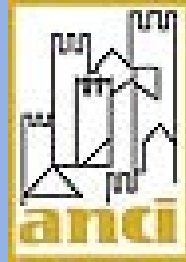
Gli Enti non
soggetti al Patto ...



Enti non soggetti al rispetto del Patto di stabilità: comma 562

**Le spese di personale non possono superare
l'ammontare relativo all'anno 2004**

**Ovviamente, NON rientrano in tale limite, le spese
relative agli incarichi di co.co.co., in quanto non
espressamente richiamate.**

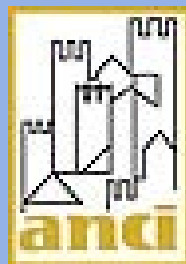


Comma 559

personale proveniente dai consorzi agrari

Il personale proveniente dai consorzi agrari ai sensi dei commi 6 e 7 dell' articolo 5 della legge n. 410/1998 e collocato in mobilità collettiva alla data del 29 settembre 2006, può essere inquadrato a domanda presso gli Enti locali nei limiti delle dotazioni organiche vigenti alla data al 1 gennaio 2007.

Ovviamente, resta **nella assoluta discrezionalità** dell'Ente l'accettazione o il respingimento di tali domande, coerentemente e conformemente alle proprie specifiche esigenze ed alla propria programmazione dei fabbisogni.

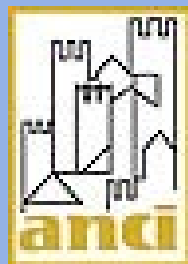


I termini di validità delle graduatorie:

- Finanziaria 2005, comma 100: **proroga di un triennio** dei termini di validità delle graduatorie per le amministrazioni pubbliche che per gli anni 2005, 2006 e 2007 sono soggette a limitazioni delle assunzioni.
- Finanziaria 2007, comma 536: **prorogato al 31.12.2008** il termine di validità delle graduatorie

Tale proroga opera anche nei confronti degli Enti soggetti al rispetto del Patto di stabilità?

Per tali Enti, che non sono sottoposti a limitazioni puntuali, opera comunque un obbligo di riduzione della spesa e dunque si ritiene ancora valida la **proroga** disposta dal comma 100 della finanziaria 2005



I contratti di formazione lavoro: comma 528

Le procedure di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro già prorogati ovvero in essere alla data del 30 settembre 2006, **possono essere attuate nel limite dei posti disponibili in organico.**

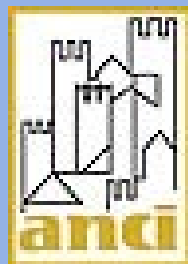


Autorizza gli Enti sottoposti a limitazioni ad effettuare le conversioni in deroga ai vincoli

Nell'attesa delle procedure di conversione i contratti di formazione e lavoro **sono prorogati al 31 dicembre 2007**



Dispone la proroga per gli Enti che non possono assolutamente procedere ad assumere, con qualunque tipo di contratto: gli Enti non rispettosi del Patto di stabilità per il 2006.

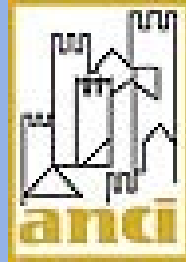


**I proventi derivanti dal codice della strada:
comma 564 (di modifica dell'articolo 208 del D. Lgs n. 285/1992)**



la quota dei **proventi delle sanzioni amministrative** pecuniarie per violazioni previste dal Nuovo Codice della Strada, annualmente destinata con delibera di Giunta al miglioramento della circolazione sulle strade, **puo` essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro.**

Attenzione!!! Resta invariata la disciplina che vieta l'utilizzo dei proventi contravvenzionali (ex art. 208 C.d.S) per finalità di incentivazione del personale delle polizie municipali.



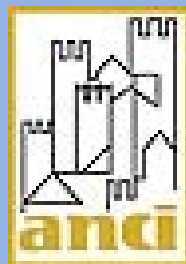
I lavoratori socialmente utili

comma 1156, lettera e)



Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è autorizzato a stipulare con i comuni, nel limite massimo complessivo di **1 milione di euro**, per l'anno 2007, nuove convenzioni per lo svolgimento di attività socialmente utili.

Le convenzioni riguardano solo i **lavoratori che sono nella disponibilità da almeno 7 anni di comuni con popolazione inferiore a 50.000 abitanti.**



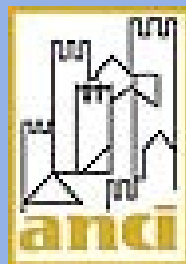
I lavoratori socialmente utili

comma 1156, lettera f)



limitatamente all'anno 2007, **i comuni con meno di 5.000** abitanti che hanno vuoti in organico **possono**, relativamente alle qualifiche per le quali non é richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo (di cui all'art. 16 della legge n. 56/1987, e successive modificazioni), **procedere ad assunzioni di soggetti collocati in attivita` socialmente utili** nel limite massimo complessivo **2.450 unita`**.

Per tali assunzioni sono previsti **gli incentivi** di cui all'art. 7, c. 6, del D.Lgs n. 81/2000, previsti per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori impiegati in attivita` socialmente utili.



LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI CONTRATTUALI (comma 546 – 547)

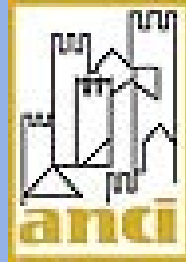
le risorse complessive stanziare per il biennio 2006-2007

per il 2006 → 222 milioni di euro

per il 2007 → 1129 milioni di euro

dal 2008 → 2.193 milioni di euro

comma 547: gli incrementi contrattuali sono
interamente esigibili a valere sul biennio 2006-2007



Comma 548: revisione dell'articolo 47 del D. lgs. n. 165/2001:
i tempi per la sottoscrizione dei CCNL

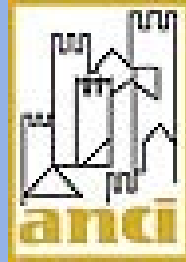
La procedura di certificazione dei contratti collettivi deve concludersi **entro 40 giorni** dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, decorsi i quali i contratti sono efficaci

Ai fini dell'esame dell'ipotesi di accordo da parte del Consiglio dei ministri, il predetto termine può essere sospeso **una sola volta** e per non più di **15 giorni, per motivate esigenze istruttorie** dei comitati di settore o del Presidente del Consiglio dei ministri.

L'ARAN provvede a fornire i chiarimenti richiesti entro i successivi **7 giorni**.

La deliberazione del CM deve comunque essere adottata entro **8 giorni** dalla ricezione dei chiarimenti richiesti, o dalla scadenza del termine assegnato all'ARAN, fatta salva l'autonomia negoziale delle parti in ordine ad un'eventuale modifica delle clausole contrattuali.





Comma 548

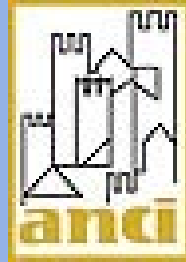
revisione dell'articolo 47 del D. lgs. n. 165/2001:

i tempi per la sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro



In ogni caso i contratti divengono efficaci trascorso il **cinquantacinquesimo giorno** dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo

L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredato della prescritta relazione tecnica, al comitato di settore **entro 3 giorni** dalla predetta sottoscrizione.

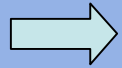


Comma 1177:

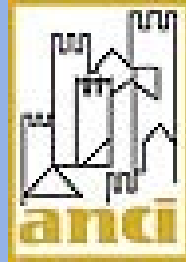
La violazione delle disposizioni in materia di lavoro

Gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro **entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999 sono quintuplicati, ad eccezione delle ipotesi di cui al successivo comma 1178.**





Il comma 1178:



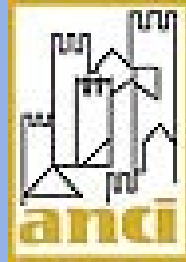
l'omessa istituzione e l'omessa esibizione dei libri di matricola e di paga previsti dagli articoli 20 e 21 del DPR n. 1124/1965, e dall'art. 134 del regolamento di cui al regio decreto n. 1422/1924, **sono punite con la sanzione amministrativa da euro 4.000 ad euro 12.000.**

Attenzione!!!

Nei confronti di tali violazioni non e` ammessa la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs n. 124/2004: qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti in materia di lavoro dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze, fissando il relativo termine.

In caso di ottemperanza alla diffida, il datore di lavoro e' ammesso al pagamento **dell'importo delle sanzioni nella misura pari al minimo** previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.

Il pagamento dell'importo delle sanzioni amministrative estingue il procedimento sanzionatorio.



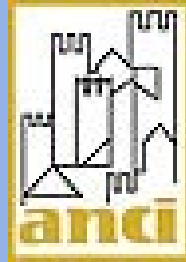
Comma 1180

Nuovi adempimenti per il datore di lavoro: modifica dell'art. 9 –bis della legge n. 608/1996

Tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono effettuare la comunicazione ai centri per l'impiego relativa alle nuove assunzioni **entro il giorno antecedente a quello dell'assunzione stessa.**

Attenzione!!!!

La comunicazione deve avere **data certa**

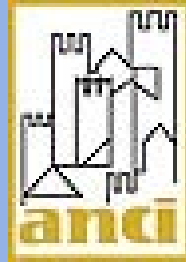


Comma 1180

Nuovi adempimenti per il datore di lavoro: modifica dell'art. 9 –bis della legge n. 608/1996

Occorre comunicare tutte le tipologie di assunzioni:

- Rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato ed indeterminato;**
- Contratti di collaborazione coordinata e continuativa;**
- Tirocini formativi;**



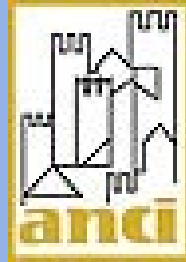
Comma 1180

Nuovi adempimenti per il datore di lavoro: modifica dell'art. 9 –bis della legge n. 608/1996

I contenuti della comunicazione

- Dati anagrafici del lavoratore;**
- Data di assunzione;**
- La data di cessazione (qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato);**
- La tipologia contrattuale;**
- La qualifica professionale;**
- Il trattamento economico e normativo applicato;**

I datori di lavoro sono tenuti ad avvalersi per tutte le comunicazioni dei servizi informatici messi a disposizione dai Centri per l'impiego: è evidente che, ove essi non fossero a "regime", la comunicazione antecedente dovrà seguire le strade usuali (lettera raccomandata, e-mail, fax, ecc.) da cui si possa evincere la data certa di trasmissione.



Comma 1180

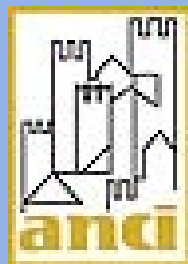
Nuovi adempimenti per il datore di lavoro: modifica dell'art. 9 –bis della legge n. 608/1996

Nel caso di urgenze connesse a particolari esigenze produttive

Entro **il giorno antecedente** all'assunzione il datore di lavoro comunicherà solo:

- Le generalità del lavoratore;
- Le generalità del datore di lavoro;
- La data di inizio della prestazione.

Entro i **5 giorni successivi** all'assunzione: il datore di lavoro integrerà la comunicazione.

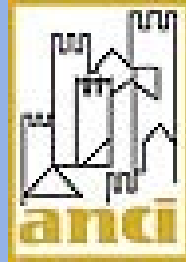


comma 1185

abrogazione del c.d. “ravvedimento operoso”, previsto dall’art. 19,
comma 5, del D. L.vo n. 276/2002

Possibilità per il datore di lavoro, nel caso di omessa comunicazione di assunzione contestuale, di cessazione o di trasformazione del rapporto di lavoro, di pagare la sanzione minima ridotta della metà (in sostanza, 50 euro e 25 per le imprese di somministrazione per ogni lavoratore interessato), qualora l’adempimento della comunicazione fosse stato effettuato spontaneamente nei cinque giorni successivi alla data di inizio del comportamento omissivo.

Tale norma, tra l’altro, non era mai entrata in vigore, in quanto correlata al c.d. “modello unificato”

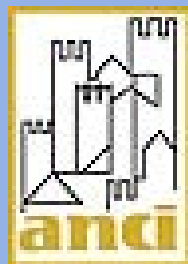


La sanzione relativa alla mancata comunicazione:

art. 19, comma 3, del D. L.vo n. 276/2003 :

la violazione di cui all'art. 9-*bis*, c.2, del dl n.510/1996, convertito con legge 608/1996, come sostituito dall'art. 6, c.3, del D. Lgs n. n. 297/02, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato;

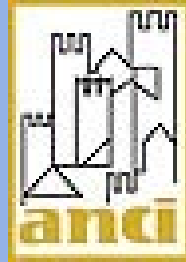
è possibile l'applicazione **dell'istituto della diffida**, ex art. 13 del D. L.vo n. 124/2004;



comma 1182

l'obbligo di comunicazione all'INAIL

Fino all'emanazione del decreto previsto dal c. 7 dell'art. 4 bis del d.lgs n. 181/2000 (decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata, che definirà i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro, nonché le modalità di trasferimento dei dati ai Centri per l'impiego da parte dei servizi competenti) **resta in vigore l'obbligo**, di cui all'articolo 14, comma 2 del d. lgs. n. 38/2000, **di comunicare all'INAIL**, esclusivamente attraverso strumenti informatici, **il codice fiscale dei lavoratori assunti o cessati contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro o alla sua cessazione.**



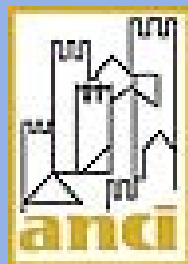
comma 1183

modifica dell'art. 4 –bis, c. 5, del D. L.vo n. 181/2000, introdotto dall'art. 6, c. 1, del D. L.vo n. 297/2002.

Le variazioni del rapporto di lavoro: le nuove ipotesi di variazioni da comunicare ai centri per l'impiego.

- Proroga del termine inizialmente fissato (proroga dei contratti a tempo determinato)
- Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno
- Mobilità del lavoratore
- Distacco;

Questi adempimenti non entrano in vigore dal 1° gennaio 2007; la norma originaria che li prevede e che non è stata modificata dalla riforma, ossia l'art. 5, c. 2 –bis del D. L.vo n. 181/2000, introdotto dall'art. 7, c.1, lettera b), del D. L.vo n. 297/2002, li correla all'entrata in vigore del “modello unificato”

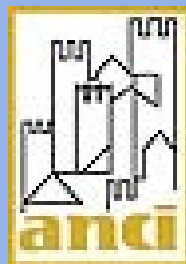


Attenzione!!!

COMUNICAZIONI DI CESSAZIONE

Le comunicazioni di cessazione vanno effettuate al Servizio competente entro i **cinque giorni successivi** al verificarsi dell'evento, come previsto dall'art. 21, comma 1, della legge n. 264/1949, dopo le modifiche intervenute con l'art. 6, comma 3, del D. L.vo n. 181/2000.

Ovviamente, in questo caso, se il quinto giorno è festivo, il termine viene posticipato a quello successivo



comma 1184

Modifica del c. 6 dell'art. 4 bis del d.Lgs n. 181/2000

Tutte le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini ed altre esperienze professionali, previste dalla normativa ed inviate al centro per l'impiego su cui insiste la sede di lavoro dell'azienda, con i moduli (art. 4 –bis, comma 7, D.L.vo n. 181/2000) definiti con un decreto “concertato” del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, d'intesa con la Conferenza Unificata Stato – Regioni, sono valide per l'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti:

- della Direzione regionale del Lavoro,**
- della Direzione provinciale del Lavoro,**
- dell'INPS,**
- dell'INAIL, o di altre forme previdenziali sostitutive od esclusive,**
- della Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo.**