

Le disposizioni del D.L. N. 112/2008 - convertito in legge n. 133/2008 - in materia di personale:

- il contenimento delle spese di personale;
- il lavoro flessibile;
- gli incarichi esterni;
- le assenze per malattia;
- il regime del lavoro part -time;
- il trattenimento in servizio e la risoluzione del rapporto di lavoro;

Il contenimento delle spese di personale

- Art. 76 della legge n. 133/2008 -

Enti con popolazione **superiore a 5000 abitanti:**

Comma 557 Finanziaria 2007: obbligo di riduzione della spesa di personale

“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica ..., gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative ...”

Comma 120, art. 3 Finanziaria 2008: “Eventuali deroghe ai sensi dell’articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l’esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

- a) rispetto del patto di stabilità nel triennio;
- b) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell’accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario [\[1\]](#);
- c) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto. [\[2\]](#)”.

[\[1\]](#) Decreto del Ministro dell’Interno n. 15511/790401/01, in G.U. n. 188 del 14 agosto 2003.

[\[2\]](#) Decreto del Ministro dell’Interno 15 novembre 2003, in G.U. n. 283 del 5 dicembre 2003.

Comma 1 dell'art. 76 Legge n. 133/2008:

Il legislatore puntualizza e chiarisce i criteri di computo delle spese di personale ai sensi del comma 557 della Finanziaria 2007.

A tal fine debbono essere considerate, tra le spese di personale, quelle sostenute per:

- i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- la somministrazione di lavoro;
- il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

ATTENZIONE!!!

- ➔ Resta invariata la possibilità di derogare all'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 120, tuttavia gli Enti debbono adeguatamente motivare le ragioni organizzative e funzionali che giustificano la deroga.

- ➔ Alla luce delle previsioni di cui al comma 1 dell'art 76 occorre calcolare nuovamente le spese di personale sostenute nel precedente anno, al fine di rendere omogenee le basi per il confronto.

Enti con popolazione inferiore a 5000 abitanti con un numero di dipendenti a tempo pieno inferiore a 10

Comma 2 art. 76 legge n. 133/2008: continua ad applicarsi il comma 562 della Finanziaria 2007, così come integrato dal comma 121 dell'art. 3 della Finanziaria 2008

Comma 562 dell'art. 1 della Finanziaria 2007:

“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2004. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.”.

Comma 121 dell'art. 3 della Finanziaria 2008

“Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448 del 2001 devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

a) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido per l'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, ridotto del 15 per cento;

b) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto, ridotto del 20 per cento.”.

ATTENZIONE!!!

- ➔ Come si calcola il numero dei dipendenti? Il n. dei dipendenti va calcolato con riferimento ai posti coperti in dotazione organica, comprensivi, dunque, anche dei dipendenti a vario titolo assenti (es. in aspettativa, malattia, ecc.).
- ➔ La deroga è da intendersi relativa non solo al limite di spesa 2004 ma anche al limite delle cessazioni intervenute nell'anno precedente (Cfr. DFP - parere n. 6/2008). Nel rispetto dei parametri, quindi, gli Enti potranno sfiorare la spesa di personale 2004 ed effettuare assunzioni a tempo indeterminato anche senza aver avuto cessazioni nel precedente anno.
- ➔ Le eventuali deroghe al comma 562, nel rispetto dei parametri fissati dal comma 121, debbono essere adeguatamente ed analiticamente motivate con riferimento ad indifferibili esigenze di servizio o a interventi di potenziamento dei servizi, comunque connesse alla specifica situazione organizzativo - gestionale in cui versa l'Ente (si veda ad tal proposito la Corte dei Conti, sez. Regionale Basilicata, parere n. 3/2008).

Enti con popolazione inferiore a 5000 abitanti con un numero di dipendenti a tempo pieno superiore a 10

Comma 2 art. 76 legge n. 133/2008:

Sono sospese le deroghe di cui al comma 121 e dunque gli stessi sono assoggettati alla disciplina di cui al comma 562.

ATTENZIONE!!!

➔ Cosa succede alle procedure concorsuali e alle procedure di mobilità avviate prima dell'entrata in vigore del DL n. 112/2008 in applicazione del comma 121?

non possono essere portate a compimento

Alle fasi procedimentali ancora in itinere si applica lo *jus superveniens*, salvo il principio della intangibilità delle situazioni giuridiche ormai consolidate (cfr. TAR Lazio n. 7047/2002, Consiglio di Stato, sez. V – Sentenza 22 aprile 2002 n. 2177).

Le modalità di calcolo delle spese di personale

occorre fare riferimento alle voci individuate nei questionari allegati alla Delibera della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie n. 3/AUT/2008, avente ad oggetto le “Linee guida cui devono attenersi, ai sensi dell’articolo 1, commi 166-168, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (finanziaria 2006) gli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali nella predisposizione del bilancio di previsione dell’esercizio 2008”

Le modalità di calcolo delle cessazioni

si considera complessivamente il numero delle cessazioni intervenute dal 2006 in poi (primo anno di riferimento ai sensi del comma 562) non ancora ricoperte. Le relative assunzioni, anche se non ancora effettuate, sono comunque autorizzate ai sensi del comma 562 della Finanziaria 2007.

La qualificazione delle mobilità in uscita

La Corte dei Conti, in due distinti pareri (cfr. Corte dei Conti, sez. Reg. Piemonte, Parere n. 8/2008 e Corte dei Conti, Sez. Sardegna, parere n. 15/2007) ha ritenuto che nel computo delle cessazioni utili ai fini delle assunzioni dall'esterno sono da computare anche le mobilità in uscita.

La qualificazione delle mobilità in entrata

E' ancora vigente l' articolo 1, c. 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Finanziaria 2005):

La mobilità è da considerarsi “neutra” e dunque può essere effettuata anche in assenza di preventiva cessazione, nel rispetto ovviamente del limite di spesa 2004, se il dipendente proviene da un Ente assoggettato a limitazioni alle assunzioni.



Circolare n. 4/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica:

gli Enti locali tenuti al rispetto del patto di stabilità non sono sottoposti a limitazioni in materia di assunzioni, in quanto per gli stessi opera solo un vincolo di contenimento della spesa.

Pertanto, il reclutamento mediante mobilità di un dipendente proveniente da Ente assoggettato al patto, potrà essere effettuato solo a copertura del turn over.

I vincoli

❑ Enti non in regola con il Patto di stabilità

Comma 4: e' fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.

❑ Enti con spesa di personale pari o superiore al 50% delle spese correnti

Comma 7: Fino all'emanazione del decreto di cui al ((comma 6)) e' fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Entro 90 gg (?!?) dall'entrata in vigore del DL:

con **DPCM**, da emanarsi, previo accordo tra Governo, regioni e autonomie locali da concludersi in sede di Conferenza Unificata

sono definiti parametri e criteri di virtuosita', con correlati obiettivi di risparmio, tenuto conto delle dimensioni demografiche degli enti, delle percentuali di incidenza delle spese di personale attualmente esistenti rispetto alla spesa corrente e dell'andamento di tale tipologia di spesa nel quinquennio precedente.

In tale sede sono altresì definiti:

- a) criteri e modalita' per estendere la norma anche agli enti non sottoposti al patto di stabilita';
- b) criteri e parametri - con riferimento agli articoli 90 e 110 del TUEL (...) volti alla riduzione dell'affidamento di incarichi a soggetti esterni all'ente, con particolare riferimento agli incarichi dirigenziali e alla fissazione di tetti retributivi non superabili (...);
- c) criteri e parametri volti alla riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico.

La disciplina del lavoro flessibile

- Art. 49 della legge n. 133/2008, che sostituisce l'art. 36 del D. Lgs n. 165/2001 -

Art. 49, comma 1: sostituisce l'art. 36 del D. Lgs n. 165/2001

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

Comma 2:

Per rispondere ad esigenze temporanee **ed** eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessita' organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro.

Negli **Enti Locali** trova applicazione la disciplina prevista dal **CCNL del 14.09.00**, conformemente alle disposizioni dettate:

- dal **d.lgs n. 2001, n. 368/2001** e successive modifiche ed integrazioni per quanto riguarda il lavoro a termine;
- dall'articolo 3 del del d.l. n. 726/1984, convertito, con modificazioni, dalla **legge n. 863/1984** e art. 16 del d.l. n. 299/1994, convertito, con modificazioni, dalla **legge n. 451/1994**, per quanto riguarda il contratto di formazione lavoro;
- dal **d.lgs n. 276/2003**, nonché ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile per quanto riguarda la somministrazione di lavoro.



Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

Limite generale

Comma 3: Al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

Si ritiene che **non rientrino** nel limite di cui al comma 3 gli incarichi conferiti ai sensi **dell'art. 110 del D. Lgs n. 267/2000**.

Tali incarichi, infatti, sono disciplinati da normativa speciale ed autonoma dettata nel testo unico delle leggi per gli enti locali; disciplina che non può essere implicitamente “compressa”; l'art. 1, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000 espressamente sancisce che: *“Ai sensi dell'articolo 128 della Costituzione le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al presente testo unico se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni.”*

ATTENZIONE!!!

Come si calcolano i tre anni??

➡ Occorre calcolare i 3 anni con riferimento ai mesi e, per i periodi inferiori, si calcolano i giorni fino a raggiungere la mensilità.

➡ **Si ritiene** che i periodi di lavoro svolti con incarichi di natura autonoma non rientrino nel computo del triennio.

Tali incarichi, infatti, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 36 (che, al comma 2, definisce espressamente le tipologie contrattuali da esso disciplinate) e l'utilizzo distorto degli stessi è oggetto di una specifica disciplina sanzionatoria (cfr. comma 2 dell'art 46 della legge n. 133/2008)

Regime sanzionatorio

In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave

Novità



I dirigenti sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 del dlgs n. 165/2001 - responsabilità dirigenziale per mancato raggiungimento degli obiettivi o per inosservanza delle direttive impartite, con conseguente impossibilità di rinnovo dell'incarico dirigenziale.

Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente, ai sensi dell'art. 5 d.lgs n. 286/1999.

Il ricorso agli incarichi esterni

- art. 46 della legge n. 133/2008, che sostituisce il comma 6 dell'art. 7 del D. Lgs n. 165/2001 -

Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, **ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria**, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità':

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Comma 1: Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

ATTENZIONE!!!

Non necessariamente la specializzazione richiesta all'affidatario, comunque comprovata e particolare, scaturisce dalla formazione universitaria.

Pertanto, quindi, gli Enti valuteranno caso per caso in relazione alla tipologia di incarico da affidare il tipo di formazione adeguata da richiedere, ferma restando l'assoluta inderogabilità del requisito della particolarità della specializzazione medesima.

Le sanzioni per l'utilizzo distorto dei contratti di collaborazione

Comma 1:

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati e' causa di **responsabilita' amministrativa** per il dirigente che ha stipulato i contratti.

I vincoli procedurali...

Per gli Enti Locali:

Vengono sostituiti i commi 55 e 56 dell'art. 3 della legge n. 244/2007 (finanziaria 2008)

C. 55: «Gli enti locali possono stipulare contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267».

Viene meno l'obbligo di adottare un programma consiliare specifico per l'affidamento di incarichi esterni ma necessariamente tutti gli incarichi conferiti devono fare riferimento alle attività istituzionali o previste nei programmi consiliari.

c. 56 «Con il regolamento di cui all'articolo 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono fissati, in conformita' a quanto stabilito dalle disposizioni vigenti, i limiti, i criteri e le modalita' per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni. La violazione delle disposizioni regolamentari richiamate costituisce illecito disciplinare e determina responsabilita' erariale. Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione e' fissato nel bilancio preventivo degli enti territoriali .

Attenzione!!!!

Occorre adeguare le disposizioni regolamentari al nuovo regime e dunque, inviare le stesse per estratto, alla sezione regionale di controllo della Corte dei conti entro trenta giorni dalla loro adozione, ai sensi del comma 57 dell'art. 3 della legge n. 244/2007 (ancora in vigore).

Il regime di pubblicità degli incarichi

Obbligo di pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione degli incarichi esterni: commi 18 e 54 dell'art. 3 legge Finanziaria per il 2008



Condiziona l'efficacia del provvedimento di affidamento dell'incarico



La mancata pubblicazione costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del dirigente preposto

Restano ferme le disposizioni di cui ai commi 18 e 54 della Finanziaria 2008 concernenti gli adempimenti connessi alla pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione dei provvedimenti di affidamento degli incarichi ai soggetti esterni.

In particolare, secondo il disposto di cui al comma 18: "I contratti relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'amministrazione stipulante" .

Il successivo comma 54, poi, modifica l'articolo 1, comma 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, prevedendo che le pubbliche amministrazioni *“sono tenute a pubblicare sul proprio sito web i relativi provvedimenti completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. In caso di omessa pubblicazione, la liquidazione del corrispettivo per gli incarichi di collaborazione o consulenza di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del dirigente preposto”*

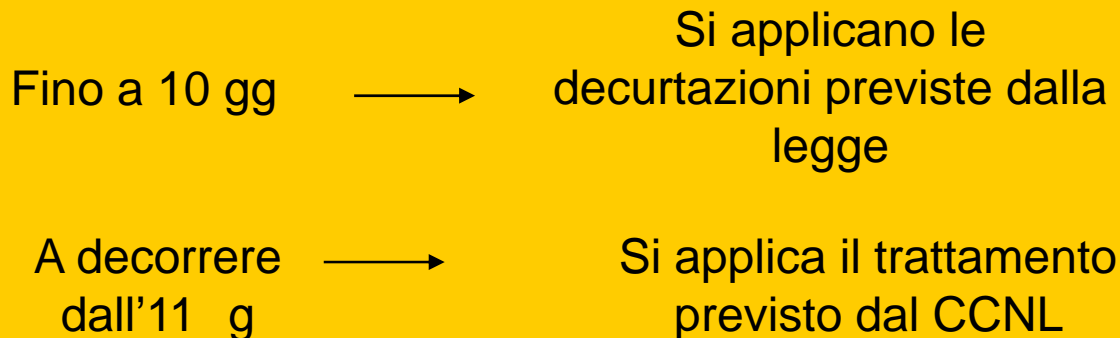
Per quanto riguarda le modalità di pubblicazione sul web, si consiglia agli Enti, considerando anche la rilevanza delle sanzioni connesse al mancato adempimento dell'obbligo, di garantire la massima trasparenza e consultabilità delle informazioni.

La disciplina delle assenze per malattia
- art. 71 della legge n. 133/2008 -



Il trattamento economico

Comma 1: Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennita' o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio.



Resta fermo il trattamento piu' favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute:

- a infortunio sul lavoro o a causa di servizio;
- a ricovero ospedaliero o a day hospital;
- a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma 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.

Che cosa va certamente erogato?

Trattamento fondamentale

- Stipendio base corrispondente alla propria categoria
- Indennità integrativa speciale (se non compresa nel predetto);
- Ria e maturato economico;
- Progressioni economiche orizzontali;
- Eventuali classi e scatti corrispondenti alla anzianità nella qualifica o a benefici per invalidità di servizio o combattentistici;
- Tredicesima mensilità (mese di Dicembre).

Trattamento accessorio

Fisso

- **Indennità professionale corrispondente al profilo** (indennità professionale insegnanti, indennità educatori, indennità ex 3'-4' q.f.; indennità vigilanza; indennità ex 8.q.f. dipendenti coordinatori iscritti albi profess. e resp.coordinamento servizi, indennità profess.ufficiali anagrafe e stato civile, archivisti informatici, respons.protezione civile...)
- **Indennità di comparto (???)**

Eventuale (a titolo esemplificativo, in molti casi già in stretto collegamento all'effettiva presenza)

- **Indennità responsabilità**
- **Assegno nucleo familiare**
- **Compenso per prestazioni a pagamento;**
- **Indennità di rischio**
- **Indennità di turno;**
- **Indennità tempo prolungato**
- **Indennità videoterminalisti**
- **Indennità disagio**
- **Indennità posizione: per il valore eccedente il minimo contrattuale**
- **Compensi accessori contemplati dal CCNL del Comparto Regioni AA.LL.**
- **Compensi incentivanti erogabili in base al CCNL e al CD;**
- **Assegni ad personam assegnabili agli incaricati (art.90, art.110 D.Lgs.267/00),**

.... Le assenze dal servizio e la contrattazione decentrata

Comma 5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Fanno eccezione le assenze:

- per congedo di maternita', compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternita',
- dovute alla fruizione di permessi per lutto,
- per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare,
- previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53,
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Attenzione!!!

La norma non introduce alcun automatismo legato all'erogazione delle somme da ripartire in CID, destinate a remunerare la produttività ed il merito. Resta comunque fermo il principio secondo il quale nell'erogazione di tali somme occorre comunque ed in ogni caso valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e nei programmi di produttività.

Le modalità di giustificazione delle assenze per malattia

Comma 2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.

A decorrere dall'11 g. di malattia (in ogni caso di evento morboso di durata > 10 gg)

Al 3 evento morboso nell'anno solare (anche se di un solo giorno)




La certificazione deve essere rilasciata da una struttura sanitaria pubblica

“deve ritenersi ugualmente ammissibile la certificazione rilasciata dalle persone fisiche che comunque fanno parte del Servizio in questione e, cioè, dai medici convenzionati con il Servizio sanitario nazionale (art. 8 d.lgs. n. 502 del 1992), i quali in base alla convenzione stipulata con le A.S.L. e all’Accordo collettivo nazionale vigente sono tenuti al rilascio della certificazione (Accordo del 23 marzo 2005, art. 45).

Cfr. Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 7/2008

Il regime dei controlli

3. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.



la richiesta di visita fiscale è sempre obbligatoria, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, salvo particolari impedimenti del servizio del personale derivanti da un eccezionale e dimostrabile carico di lavoro o urgenze della giornata.

La fruizione dei permessi retribuiti

4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.

Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.



I CCNL o la legge ridefiniranno le modalità di fruizione dei permessi retribuiti, con l'obbligo di fruizione esclusivamente ad ore.

... Nelle more

Permessi la cui fruibilità a giornate
è disciplinata direttamente dalla
legge



Resta ferma la possibilità di
continuare a fruire a giornate di
tali permessi

Es. permessi ai sensi dell'art. 33
della legge n. 104/1992

Permessi giornalieri per motivi
personali e familiari disciplinati dal
CCNL: nel caso in cui i CCNL
prevedano la fruizione ad ore, con
definizione del monte ore



Si applica la
nuova disciplina:

Nel caso di fruizione dell'intera giornata
lavorativa, l'incidenza dell'assenza
sul monte ore a disposizione del
dipendente, per ciascuna tipologia,
viene computata con riferimento
all'orario di lavoro che il medesimo
avrebbe dovuto osservare nella
giornata di assenza.

La disciplina del trattenimento in servizio

Art. 72 della legge n. 133/2008

Commi da 7 a 10 dell'art. 72:

modifica dell'art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 503 del 1992.

Resta ferma la facoltà dei dipendenti di permanere in servizio per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti.

MA

In tal caso **è data facoltà all'amministrazione**, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, **di accogliere la richiesta** in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi.

 **INOLTRE**

La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza **dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti** il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento.

ATTENZIONE



E' opportuno che l'Amministrazione, per evitare contenzioso ed al fine di gestire in maniera omogenea le diverse richieste di permanenza in servizio, adotti opportune **linee guida**;

La durata della permanenza in servizio è pari ad un periodo "massimo" di 24 mesi; l'Amministrazione dunque potrebbe anche accordare il trattenimento per un **periodo inferiore**;

In ogni caso, l'amministrazione è comunque tenuta a disporre il trattenimento in servizio per quei dipendenti che non hanno ancora raggiunto il requisito di contribuzione minimo per la maturazione del diritto a pensione (Corte costituzionale, n. 282 del 1991).

Il regime transitorio: commi 8, 9 e 10

comma 8: **“Sono fatti salvi:**

- *i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto*
- *quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.”.*

Tutti coloro che compiranno il limite max di età entro il 27 dicembre 2009 che non hanno provveduto alla presentazione della domanda di trattenimento rispettando il termine dei 12 mesi possono presentarla entro il 27 dicembre 2008.

Esempio

Se un soggetto dovesse compiere il limite massimo di età il 1 agosto 2009 e non avesse già provveduto a presentare la domanda di trattenimento, ha facoltà di farlo entro il 27 dicembre 2008, in quanto la norma prevede espressamente la deroga, durante la fase transitoria, al rispetto dei termini di cui al comma 7.

Commi 9 e 10:

I provvedimenti

già adottati

con decorrenza dal 1°
gennaio al 31 dicembre
2009



sono riconsiderati, con
provvedimento motivato,
secondo la nuova
disciplina.

già autorizzati

con effetto a decorrere
dal 1° gennaio 2010



decadono ed i dipendenti
interessati al trattenimento
sono tenuti a presentare una
nuova istanza secondo la nuova
disciplina.

Comma 11

Nel caso di compimento dell'**anzianità massima contributiva di 40 anni** del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni **possono risolvere**, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un preavviso di sei mesi.

Attenzione

E' opportuno che l'Amministrazione si doti di linee guida e criteri per l'applicazione della norma;

E' una disciplina immediatamente applicabile;

La facoltà dell'Amministrazione è esercitabile non solo al momento del compimento dei 40 anni di anzianità contributiva da parte del dipendente, ma anche successivamente.

La disciplina del lavoro part- time
- art. 73 della legge n. 133/2008 -

La risoluzione del rapporto di lavoro


Art. 72 della legge n. 133/2008

Comma 1: modifiche al c. 58 dell'art. 1 della legge n. 662/1996


Per effetto di tali modifiche

1. la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per lo svolgimento di una ulteriore attività di lavoro subordinato o autonomo, non è più obbligatoria per l'Amministrazione ma diventa discrezionale, per cui l'Amministrazione valuterà, caso per caso, se concedere tale trasformazione.

2. l'Amministrazione nega comunque la trasformazione:



Quando l'attività autonoma o subordinata rechi un conflitto di interessi con l'attività di servizio svolta dal dipendente



Quando la trasformazione reca grave **pregiudizio** alla funzionalità dell'Amministrazione

Comma 2: modifiche al c. 59 dell'art. 1 della legge n. 662/1996

Per effetto di tali modifiche viene innalzata la quota di risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale che costituisce economia di bilancio, innalzandola al 70%.

Viene poi precisato che la quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa;

Viene infine eliminata la possibilità di destinare una ulteriore quota delle economie di bilancio al miglioramento della produttività individuale e collettiva.

Tali norme, richiamate dall'art. 3 del CCNL 14.09.00 del Comparto Regioni Autonomie Locali, trovano immediata applicazione anche presso le amministrazioni locali.