

Decreto Milleproroghe: sintesi delle novità per i lavoratori degli enti locali

Nel testo del decreto-legge Milleproroghe, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2023 e assegnato alle commissioni riunite Affari Costituzionale e Bilancio della Camera (C.1633), figurano alcune disposizioni che si segnalano di seguito sinteticamente.

Proroghe lavoratori socialmente utili (Art. 1, comma 6, lett. b)

La norma proroga, sino al 30 giugno 2024, le misure volte a favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità. In particolare, la norma consente alle pubbliche amministrazioni utilizzatrici di lavoratori socialmente utili e/o impegnati in lavori di pubblica utilità, anche mediante collaborazioni coordinate e continuative o contratti di lavoro a tempo determinato nonché mediante altra tipologia contrattuale, di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti a tempo parziale, di tali lavoratori, anche in deroga alla dotazione organica in qualità di sovranumerari nonché a tutti i vincoli finanziari in materia di assunzioni.

Proroga regolarizzazione delle posizioni contributive INPS (Art. 1 comma 16 lett. a) e b)

La norma proroga al 31 dicembre 2024 il termine per la regolarizzazione delle posizioni contributive relative alle gestioni previdenziali esclusive e per i fondi per i trattamenti di previdenza, i trattamenti di fine rapporto e i trattamenti di fine servizio, amministrati dall'INPS, cui sono iscritti i lavoratori dipendenti delle amministrazioni

pubbliche, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Proroga procedure semplificate per l'accesso alla carriera di segretario comunale e provinciale (Art. 2, comma 3)

La norma prevede la possibilità di applicare fino al 31.12.2024 le procedure semplificate per l'accesso alla carriera di segretario comunale e provinciale disciplinate dal decreto legge 104/2020 per il triennio 2020-2022.

Proroga in materia di incarichi di vicesegretario comunale (Art. 2, comma 5)

La norma proroga al 31 dicembre 2024, le disposizioni di cui all'articolo 16-ter, commi 9 e 10, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, che consentono, nei Comuni privi di segretario comunale titolare, di nominare il Vice segretario comunale per una durata massima di 36 mesi.

Proroga in materia di uffici giudiziari (Art. 11, comma 8)

La norma proroga al 31 dicembre 2024 la possibilità per gli uffici giudiziari di continuare ad avvalersi dei servizi forniti dal personale comunale ivi distaccato o comandato.

Legge di Bilancio: le novità per i dipendenti delle PA

Con la Legge di Bilancio 2024 sono in arrivo diverse novità

per i dipendenti pubblici, sia statali che degli enti locali.

Tra i contratti collettivi, sono diversi quelli che il governo – e in particolare il ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo – si è impegnato a rinnovare quest'anno, dando la priorità al comparto sicurezza. Anche in previsione di questo, **tutti gli enti locali e regionali dovranno prevedere nei loro bilancio un aumento del 5,78% della spesa per il personale.** L'incremento **include anche l'indennità di vacanza contrattuale**, che sarà aumentata di 6,7 volte: una somma che alcuni hanno già ricevuto con un anticipo a Natale e che gli altri vedranno inserita in busta paga nei prossimi mesi. L'indennità crescerà non solo per i dipendenti statali ma anche per quelli locali, dato che tutti gli enti saranno obbligati a riconoscerla (finora era facoltativo).

Per quanto riguarda i **congedi parentali**, coloro che quest'anno terminano il periodo di maternità o di paternità avranno condizioni migliori. Passato il primo mese (che è retribuito al 100%), il secondo avrà **una paga pari all'80% dello stipendio**, invece dell'attuale 30%. Dal 2025, però, la retribuzione scenderà al 60%. Anche questo vale per tutti i dipendenti pubblici, anche quelli locali.

Ci saranno poi **nuove assunzioni tra i segretari comunali**: gli ammessi al concorso straordinario saranno individuati facendo scorrere la graduatoria degli idonei che si erano candidati per il bando del novembre 2021. Sempre in tema di assunzioni, alcuni grandi Comuni (Napoli, Torino, Palermo e Reggio Calabria) saranno autorizzati a stabilizzare i loro dipendenti precari.

Con la legge di bilancio è **riconfermato il taglio del cuneo fiscale per i dipendenti pubblici**, anche se non porterà aumenti visibili nello stipendio di gennaio rispetto a quello di dicembre. In più, i fringe benefit aziendali (che per alcuni enti pubblici sono previsti dai contratti collettivi di secondo livello) saranno detassati fino a mille euro all'anno.

La soglia si alzerà a 2mila euro all'anno per i dipendenti che hanno figli a carico. Infine, saranno completamente esonerate dal versare i contributi (fino a 3mila euro all'anno) le madri lavoratrici: per il 2024 quelle che hanno due figli di cui uno di età inferiore ai 10 anni, dal 2025 in poi quelle con tre figli.

C'è poi la nota dolente delle **pensioni**. Tra gli interventi più discussi c'è quello che riguarda il taglio degli assegni per alcune categorie di dipendenti pubblici: medici e infermieri, insegnanti delle scuole materne ed elementari, ufficiali giudiziari e dipendenti degli enti locali. Chi tra di loro ha versato contributi **negli anni tra il 1981 e il 1995, e nel 2024 va in pensione anticipata (o di anzianità), si ritroverà con un assegno più basso che se l'avesse fatto nel 2023.**

Come preannunciato, **sono state esentate le pensioni di vecchiaia (67 anni di età e 20 di contributi)**. Per i medici in particolare, ci sarà la possibilità di migliorare la situazione continuando a lavorare dopo aver raggiunto i requisiti per la pensione di anzianità (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne): chi resterà al lavoro per altri tre anni compenserà del tutto il taglio imposto dal governo.

Sottoscritta l'ipotesi del

CCNL per la Dirigenza dell'area Funzioni Locali triennio 2019-2021

Il giorno 11 dicembre 2023, Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021 per i circa 13.640 Dirigenti, Dirigenti amministrativi tecnici e professionali e Segretari Comunali e Provinciali dell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali.

Il nuovo testo contrattuale regola alcuni istituti normativi ed economici di parte comune applicabili a tutto il personale destinatario del presente CCNL tra cui la nuova disciplina prevista in materia di Lavoro Agile e di mentoring.

Molti degli interventi previsti nel CCNL adeguano le norme contrattuali a corrispondenti interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni.

In particolare, è stata riformulata, in modo completo e organico, la parte che riguarda le relazioni sindacali, ponendo particolare attenzione sulla tematica dell'informazione, sia preventiva sia consuntiva, nonché sulle materie di confronto.

Miglioramenti significativi sono contenuti nella riscrittura del periodo di prova e nell'ampliamento di alcune tutele, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, le misure in favore delle donne vittime di violenza, le diverse tipologie di assenze.

Tra le disposizioni comuni riguardanti gli istituti economici applicabili a tutto il personale dell'Area, è stata ridefinita la materia del patrocinio legale e quella delle coperture assicurative, nonché le norme concernenti alcuni adattamenti

utili per la corretta applicazione della norma sul welfare integrativo.

Sono stati, inoltre, riscritti i principi generali nonché la pianificazione strategica degli interventi della formazione.

È stata data una particolare enfasi ai meccanismi di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

Nelle specifiche sezioni dedicate, rispettivamente alla Dirigenza degli Enti Locali, ai Dirigenti amministrativi tecnici e professionali e ai Segretari comunali e provinciali, sono stati inseriti puntuali interventi sulle relazioni sindacali e sul trattamento economico.

Per i Dirigenti degli Enti Locali è stato previsto un nuovo istituto che regola il trattamento economico riconoscibile al personale utilizzato in convenzione tra più enti.

Per i Dirigenti amministrativi tecnici e professionali, oltre ai previsti incrementi delle diverse voci del trattamento economico, è stata aggiornata la disciplina della pronta disponibilità.

Gli interventi di sicuro aggiornamento, rispetto alla previgente disciplina contrattuale, riguardano le norme applicabili ai Segretari Comunali e Provinciali.

Nel nuovo impianto delle relazioni sindacali non è più prevista la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale e, a seguito della scelta operata dalle parti, gli istituti già regolati dai contratti collettivi integrativi nazionali sono stati disciplinati nell'ipotesi di CCNL.

Con una puntuale riscrittura della disciplina sulla retribuzione di posizione spettante ai Segretari, è stato modificato il meccanismo per il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione, attraverso la

previsione di valori minimi e massimi riconoscibili in base alle classi demografiche degli enti e a criteri di graduazione espressamente individuati nel testo contrattuale.

Specifiche clausole sono inoltre previste per i Segretari di Comuni aderenti ad una Unione e per i Segretari operanti nei Comuni capoluogo.

E' stata, inoltre, disciplinata l'Indennità di reggenza e supplenza prima regolata dal Contratto Collettivo integrativo nazionale ed inserita, anche per i Segretari, la norma contrattuale sugli incarichi ad interim.

IL TAR del Lazio annulla le discriminazioni fra pubblico e privato per quanto concerne le visite fiscali

Il Tar Lazio, Roma, Sezione IV-ter, con sentenza 3 novembre 2023, n. 16305, a seguito del ricorso Uilpa Polizia Penitenziaria, **ha dichiarato illegittimo il Decreto Ministeriale n. 206 del 17 ottobre 2017**, emesso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, pubblicato il 29 dicembre 2017 sulla Gazzetta Ufficiale n. 392, concernente il *“Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle*

visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

[Nota Informativa del 14 novembre](#)

La tabella delle maggiorazioni orarie per il lavoro straordinario

Rispondendo alle numerose richieste pervenuteci, abbiamo predisposto la tabella in oggetto rendendola il più possibile intuitiva nella lettura.

Innanzitutto va precisato che nella nostra elaborazione abbiamo preso in considerazione il personale con orario mensile sulle 36 ore settimanali. Come indicato nelle note sottostanti la tabella, per l'orario su 35 ore il calcolo è abbastanza semplice, in quanto cambia solo il dato della Colonna 2 – Numero Ore Mese, che è di 151,66 invece di 156.

Il procedimento di calcolo, in entrambi i casi, è piuttosto intuitivo. Nella Colonna 1 figura il tabellare mensile (come da Tabella F CCNL 19/21) più il rateo della 13° mensilità, secondo le disposizioni del nuovo CCNL agli artt. 74, co 2 lett. b) e 75, co.2, comprensivo dell'elemento perequativo.

Il valore risultante per ciascuna categoria viene poi diviso per 156 (oppure 151,66 nel caso delle 35 ore) per ottenere l'importo della base oraria (Colonna 3).

Le successive colonne (evidenziate in giallo) tengono conto

delle maggiorazioni orarie: 15% per il feriale, 30% per il festivo o notturno. 50% per il festivo notturno.

[CSA RAL – TABELLA MAGGIORAZIONE STRAORDINARIO 36 ORE](#)

Verso la proroga al 30 giugno dello smart working per lavoratori agili e caregiver

Mentre nella Legge di Bilancio la data ultima della disposizione era stata spostata dal 31 dicembre 2022 al 31 marzo, giunge notizia degli emendamenti presentati al decreto Milleproroghe, per i quali la proroga dello smart working per lavoratori fragili, caregiver e genitori con figli sotto i 14 anni dovrebbe proseguire sino al 30 giugno.

Da ricordare che, in proposito, il CSA è intervenuto varie volte nel corso del 2022, come da ultimo con la lettera inviata alle autorità competenti in dicembre alle autorità competenti, visualizzabile di seguito.

[Lettera CSA – lavoratori fragili/caregiver](#)

Legge di Bilancio: novità per il personale degli Enti Locali

La Legge di Bilancio 2022 ha portato diverse novità per il personale delle PA centrali e delle Funzioni Locali, favorendo le assunzioni negli asili nido, nelle Province e Città Metropolitane, allargando le prospettive di lavoro per gli assistenti sociali e dando possibilità di proroga ai contratti PNNR sino alla fine del 2026. Il fondo salario accessorio è fissato a 110,6 milioni per l'anno in corso. Per i CCNL sono stati stanziati 301 milioni per il 2022 e 500 mln annui a decorrere dal 2023.

ASILI NIDO – Nuove assunzioni oltre soglia

Il comma 172, al fine di rimuovere gli squilibri territoriali nell'erogazione del servizio di asilo nido, incrementa la quota del Fondo di solidarietà comunale destinata ai comuni delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna per il potenziamento degli asili nido e ne modifica i criteri e le modalità di riparto. L'ultimo periodo del comma in esame prevede, inoltre, che le risorse assegnate possono essere utilizzate dai comuni anche per l'assunzione del personale necessario alla diretta gestione dei servizi educativi per l'infanzia, trovando in tal caso applicazione l'articolo 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104 del 2020, il quale esclude che le spese relative ad assunzioni fatte in data successiva al 14 ottobre 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 104 del 2020), finanziate con risorse provenienti da altri soggetti, nonché le relative entrate poste a copertura, rilevino ai fini del rispetto dei limiti assunzionali previsti dalla normativa vigente;

PROVINCIE – Assunzioni flessibili, abrogati i limiti posti nel

2018

Il comma 562 abroga la disposizione del comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), in base alla quale le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, nonché la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019, secondo cui le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (primo periodo). Pertanto, il tetto di spesa per le assunzioni flessibili delle Province è fissato nel 100% di quanto sostenuto allo stesso titolo nel 2009;

Nel contempo, il comma in esame stabilisce che la spesa di personale effettuata dalle Province e dalle Città Metropolitane per le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalla applicazione delle suddette abrogazioni, non rilevi ai fini dell'applicazione dell'art. 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cioè ai fini del calcolo del valore soglia funzionale alla determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato), e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296 (cioè ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il personale riferito al valore medio del triennio 2011/2013);

CITTA' METROPOLITANE – Nuove assunzioni per accertamento e riscossione tributi

il comma 580, il quale, al fine di potenziare l'attività di accertamento e riscossione dei tributi e la valorizzazione del patrimonio, autorizza i comuni sede di capoluogo di città metropolitana cui è riconosciuto il contributo di cui al comma 557, nel periodo 2022-2032, ad assumere personale con contratto a tempo determinato con qualifica non dirigenziale

da destinare alle predette specifiche attività, sino ad una spesa aggiuntiva non superiore ad una percentuale, individuata negli Accordi di cui al comma 572, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Le predette assunzioni possono essere disposte in deroga all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, il quale prevede i limiti entro i quali le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro flessibile. La relativa spesa di personale, per di più, non rileva ai fini dell'applicazione dei già cit. articoli 33 del D.L. n. 34/2019 e 1, commi 557 e 562, della legge n. 296 del 2006;

DIPENDENTI – Incremento fondo salario accessorio

il comma 604 prevede un incremento delle risorse per i trattamenti accessori dei dipendenti pubblici (ivi compresi i dirigenti) rispetto a quelle destinate alla medesima finalità nel 2021, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive. Per le Amministrazioni diverse da quelle statali, detto incremento avverrà a valere sui relativi bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato;

RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA – IDV

609. Per il triennio 2022-2024 gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico sono determinati in 310 milioni di euro per l'anno 2022 e in 500 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023. A valere sui predetti importi si dà luogo, nelle more della definizione

dei citati contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione (indennità di vacanza contrattuale) di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e dello 0,5 per cento a decorrere dal 1° luglio 2022. Tali importi, comprensivi degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, concorrono a costituire l'importo complessivo massimo di cui all'articolo 21, comma 1-ter, lettera e), della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

il comma 610 ribadisce che per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, i maggiori oneri per i rinnovi contrattuali relativi al triennio 2022-2024 sono posti a carico dei bilanci delle amministrazioni stesse. Detti oneri devono essere quantificati sulla base dei medesimi criteri di cui al precedente comma 609, il quale conferma il finanziamento del fondo contratti nella misura già prevista dalla legge di bilancio del 2021 per la sola copertura dei costi per l'indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio 2022 – 2024 e per i relativi effetti indotti.

La citata anticipazione è determinata, tenendo conto dei criteri previsti dai vigenti CCNL e provvedimenti negoziali, sulla base dell'IPCA per l'anno 2022 stimato dall'ISTAT a maggio 2021, nella misura, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e dello 0,5 per cento a decorrere dal 1° luglio 2022;

il comma 61 concerne le risorse finanziarie per la definizione, da parte dei contratti collettivi nazionali per il triennio 2019-2021, dei nuovi ordinamenti professionali del personale non dirigente delle amministrazioni pubbliche, sulla

base dei lavori delle commissioni paritetiche per la revisione dei sistemi di classificazione professionale previste dai contratti collettivi precedenti (relativi al triennio 2016-2018). Viene inoltre definito, in coerenza con le predette risorse, il limite di spesa massimo per la finalità di cui trattasi, nella misura dello 0,55% del monte salari 2018 (calcolato sulla base delle retribuzioni medie e delle unità al 31/12/2018 come da conto annuale 2018).

Anche in questo caso, tuttavia, per il personale non dirigente dipendente dalle amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, i relativi oneri verranno posti a carico dei bilanci delle amministrazioni stesse;

POLIZIA LOCALE – Contrasto Covid

651. Stanziamento euro 1.940.625 per il pagamento degli altri oneri connessi all'impiego del personale delle polizie locali (straordinari aggiuntivi)

ASSISTENTI SOCIALI – Entro il 2026 ve ne saranno 1 ogni 6500 abitanti

I commi 734-735 modificano i criteri di riparto applicati alle quote incrementali del Fondo di solidarietà comunale stanziato dalla legge di bilancio 2021 per lo sviluppo dei servizi sociali comunali, prevedendo che tale riparto sia effettuato anche in osservanza del livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente nell'ambito territoriale di riferimento, in modo che venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500 (commi 734-735);

SANITA' E COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Il comma 881, nel modificare il comma 687 della legge di

bilancio 2019, prevede che, per il triennio 2022-2024 (precedentemente triennio 2019-2021), la dirigenza amministrativa, professionale e tecnica del Servizio sanitario nazionale sia compresa nell'area della contrattazione collettiva della sanità. Pertanto, anche in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, l'area delle Funzioni Locali comprenderà i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità, nonché i segretari comunali e provinciali;

Contratti PNRR prorogabili (per una volta) fino al 31/12/26

il comma 995 prevede che le pubbliche amministrazioni coinvolte a vario titolo nelle attività di coordinamento, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR, nell'ambito della propria autonomia, possono prorogare, per una sola volta, i contratti di consulenza e collaborazione di cui all'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e all'articolo 110, comma 6, del D.Lgs. 267/2000 fino al 31 dicembre 2026 e nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tali attività nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente.

Le novità della Legge di Bilancio per la PA e il Progetto PICCOLI

Gli stanziamenti per la Pubblica Amministrazione previsti dalla prossima manovra finanziaria sono di circa 650 milioni

per il 2022 e di 1,8 miliardi sul triennio 2022-2024, suddivisi nelle voci seguenti, che secondo il ministro Brunetta, rispettano gli impegni presi col PNRR.

Salario accessorio

La legge di bilancio prevede, a decorrere dal 2022, l'aumento fino a 200 milioni di euro annui dei fondi destinati alla contrattazione integrativa delle amministrazioni statali, da stabilire in misura percentuale rispetto al monte salari 2018. Allo stesso fine, i contratti collettivi nazionali relativi ad amministrazioni, istituzioni ed enti diversi da quelli statali potranno aumentare secondo gli stessi criteri i fondi per la contrattazione integrativa. È una spinta decisa al salario di produttività.

Ordinamento professionale e carriere

Per definire i nuovi ordinamenti professionali delle amministrazioni dello Stato stabiliti dalla contrattazione 2019-2021, inclusi i percorsi di carriera, è istituito un apposito fondo con dotazione iniziale di 200 milioni di euro dal 2022. Le amministrazioni diverse da quelle statali integrano le risorse relative ai contratti 2019-2021 sulla base dei criteri previsti dalle amministrazioni statali.

Fondo per la formazione

Per centrare l'obiettivo di una formazione dei dipendenti pubblici adeguata alle tre transizioni che l'Italia deve affrontare – digitale, ecologica e amministrativa – si istituisce un fondo con dotazione iniziale di 50 milioni di euro per il 2022. Queste risorse si aggiungono agli oltre 900 milioni previsti dal Pnrr e dai fondi strutturali per gli interventi di formazione e sviluppo organizzativo delle amministrazioni pubbliche: un imponente stanziamento di risorse per aggiornare e riqualificare il lavoro pubblico. Va in questa direzione il protocollo d'intesa già siglato con la ministra dell'Università, Maria Cristina Messa, che ha spianato la strada a convenzioni con gli atenei per offrire ai dipendenti pubblici corsi di laurea e master a condizioni

agevolate. Un accordo è già stato firmato con la Sapienza Università di Roma.

Aumento dell'indennità dei sindaci e degli amministratori locali

Per supportare e rafforzare la continuità dell'azione dei sindaci, anche in relazione all'impegno aggiuntivo richiesto dall'attuazione del Pnrr, si aumenta l'indennità di funzione spettante ai primi cittadini. In totale, per finanziare la misura, sono disponibili 100 milioni per il 2022, 150 milioni per il 2023, 220 milioni a decorrere dal 2024.

Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato

È istituito un fondo per le assunzioni a tempo indeterminato nelle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie con dotazione iniziale di 100 milioni per il 2022, 200 milioni per il 2023 e 250 milioni a decorrere dal 2024. Nel complesso, sono previste oltre 100mila assunzioni all'orizzonte nella Pubblica Amministrazione, ma anche la stabilizzazione di 33mila lavoratori della sanità assunti con contratti temporanei nel corso della lunga emergenza Covid, e poi professori, ricercatori e personale per l'Università.

I nuovi concorsi per la Pubblica Amministrazione

La legge di Bilancio autorizza i nuovi concorsi per la Pubblica Amministrazione da bandire a partire dal 1 gennaio 2022. E per le assunzioni a tempo indeterminato dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie mette sul piatto 100 milioni per il 2022, 200 milioni per il 2023 e 250 milioni per il 2024. L'ultima stima della Funzione Pubblica era di 119 mila assunti con i concorsi già banditi o da bandire quest'anno. Una parte di queste assunzioni sono già state fatte, una parte sono proiettate al 2022, ma molte altre ne arriveranno con i concorsi pubblici che verranno banditi nei prossimi mesi. In arrivo con inuovi bandi oltre 20 mila posti dai 1.500 del ministero del Lavoro ai 4.000 per

l'Agenzia delle Entrate ai magistrati.

Assunzioni negli Enti Locali – Progetto PICCOLI

Difficile stimare le assunzioni negli enti locali: per i Comuni con la popolazione inferiore a 5 mila abitanti è arrivato qualche giorno fa il progetto “P.I.C.C.O.L.I.- Piani di intervento per le competenze, la capacità organizzativa e l'innovazione locale”: iniziativa realizzata nell'ambito del PON Governance e capacità istituzionale 2014-2020, uno degli strumenti della politica di coesione finanziati dall'Unione europea attraverso i fondi strutturali e di investimento europei. Il progetto del Dipartimento della funzione pubblica, che affida ad Anci la competenza nazionale per la progettazione partecipata e l'affiancamento alle amministrazioni locali, consiste in uno stanziamento di 42 milioni di euro in 41 mesi

“Questo intervento fa parte di un ampio ventaglio di iniziative del Governo e in particolare del Dipartimento della funzione pubblica – ha sottolineato il ministro Renato Brunetta – a supporto dei Comuni, i più penalizzati in questi anni dal blocco del turnover e dalla contrazione della spesa per investimenti sul capitale umano. Ora l'inversione di marcia è netta, grazie al progetto P.I.C.C.O.L.I., agli altri realizzati grazie ai fondi strutturali e soprattutto a quelli previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza e in gran parte già tradotti in norme, con le semplificazioni, le nuove e rapide modalità di reclutamento per il personale Pnrr, i percorsi di carriera più fluidi, il rafforzamento della formazione. Un altro importante pacchetto di misure per gli enti locali troverà spazio nella legge di bilancio. Siamo davanti a un enorme investimento sulle competenze e sulle tecnologie per sostenere il cambiamento organizzativo necessario alla transizione digitale e per assicurare ai Comuni personale e strumenti adeguati. Senza mai dimenticare l'obiettivo finale: garantire a cittadini e imprese servizi efficienti e di qualità. Abbiamo le risorse e l'intelligenza per vincere questa sfida”.

“I piccoli Comuni – afferma il presidente Anci, Antonio Decaro

– rappresentano l'ossatura portante del Paese: sul totale di 7.904 Comuni italiani ben 5.490 hanno una popolazione inferiore a cinquemila abitanti, rappresentano il 17% della popolazione italiana e amministrano il 54% del territorio nazionale. Custodiscono anche gran parte del patrimonio storico e naturalistico del Paese. Per questo è nostro dovere prendercene cura. Purtroppo in questi anni la frenesia e il mito della grande città ha determinato un progressivo spopolamento. E invece la pandemia ci ha fatto scoprire che esiste nel nostro Paese una riserva di luoghi e di vita che ci restituisce una dimensione nuova, salutare in cui non solo è bello vivere ma è anche possibile. Per far questo però c'è bisogno di renderli efficienti e moderni, pur conservando la loro peculiarità. È fondamentale la convergenza tra la storica battaglia dell'Anci in difesa della rete dei piccoli Comuni e gli impegni assunti dal Governo nazionale su diversi fronti. Sono stati già conseguiti risultati concreti. Si è allentata la stretta sulle assunzioni di nuovo personale. Può essere selezionato un numero maggiore di Segretari comunali. Sono arrivate in porto semplificazioni richieste da lungo tempo nella redazione dei bilanci e in altri adempimenti burocratici. Quest'anno per i piccoli Comuni sono state stanziare risorse per investimenti per 2,8 miliardi, cui va aggiunto il miliardo di euro destinato dal Pnrr al Piano nazionale borghi. Il Progetto P.I.C.C.O.L.I. è coerente e importante corollario di questi interventi, affinché l'afflusso delle risorse finanziarie e l'assunzione di nuovo personale si traducano in ciò che alla fine conta davvero: un servizio migliore ai cittadini, una risposta più rapida e completa a ogni loro esigenza nei confronti delle Amministrazioni locali".

Il progetto P.I.C.C.O.L.I. ha visto arrivare 1.502 manifestazioni di interesse (1.399 singole e 103 in forma aggregata), per un totale di 1.988 Comuni con meno di 5.000 abitanti. Gli ambiti tematici più selezionati sono stati bilanci, contabilità, gestione del personale e riscossione dei tributi (24%), smart working (22%), acquisti e appalti pubblici (19%), semplificazione (18%), gestione associata servizi locali (17%).

L'Anci sta attualmente supportando i Comuni nella progettazione partecipata dei Piani di intervento: 471 enti

hanno già trasmesso il piano al Dipartimento della funzione pubblica, 552 hanno ultimato il percorso di analisi dei fabbisogni e 612 sono al lavoro. Sono in corso le interlocuzioni con Formez PA individuato come soggetto attuatore, che fornirà sostegno per la transizione amministrativa e digitale delle amministrazioni.

Presentato il Programma GOL, la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori

A seguito della video call con il Ministro Orlando che si è svolta ieri sul tema delle politiche attive, alla quale ha partecipato anche la CISAL, Il dicastero ha predisposto il seguente documento di sintesi del Programma di Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), istituito sulla base dei finanziamenti del piano ReactEU, previste dalla legge di bilancio del 2021, che prevede la messa in campo di strumenti volti a promuovere l'occupazione, previo utilizzo di misure dedicate. Dalla presa in carico dei cittadini fino ad una attenta analisi di profilazione: questo dovrebbe essere l'iter, che gli operatori pubblici e privati, dovranno mettere in campo per individuare le prestazioni in base alla tipologia di candidato.

[Programma GOL_presentazione](#)

Progressioni verticali: non è ammesso il “doppio salto”

Come evidenziato dalla **Gazzetta degli Enti Locali**, il rilancio delle progressioni verticali operato dall'articolo 3, comma 1, del d.l. 80/2021, che modifica l'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, non lascia spazio alla possibilità di far effettuare una progressione verticale con un balzo in avanti di due categorie, ovvero saltando la categoria che sta in mezzo tra quella di partenza e quella di arrivo (ad es. dalla B3 alla D).

Secondo alcuni questo salto sarebbe ammissibile in quanto la norma non lo vieta espressamente. Ma, come giustamente osservato dall'autore dell'articolo, **l'ordinamento amministrativo considera legittimi solo gli istituti che disciplina in via espressa e tipica.**

Essendovi comunque la necessità di arrivare a una conclusione certa, l'autore porta una serie di argomentazioni, come di seguito indicato.

Le progressioni verticali sono con ogni evidenza un sistema di vero e proprio reclutamento alternativo a quello del concorso pubblico. Le pubbliche amministrazioni hanno la possibilità, cioè, di coprire alcuni posti liberi nell'ambito del fabbisogno senza rivolgersi al “pubblico”, ma fornendo ai propri dipendenti l'opportunità di uno sviluppo di carriera, evidentemente fondato sulla maturazione della consapevolezza che tra i propri dipendenti sono maturate esperienze e competenze meritevoli dell'ascesa verticale.

È proprio questo l'elemento da tenere in specifica considerazione. La tesi opposta secondo la quale il salto sarebbe ammissibile trae altra argomentazione per sostenere le proprie ragioni dall'esame del mero possesso del titolo di

studio. Si afferma, quindi, che laddove un dipendente in categoria B3 disponga della laurea, potrebbe per ciò solo concorrere alla progressione verticale.

Sfugge a questo modo di leggere le norme che in capo al dipendente, per quanto dotato del titolo di studio in astratto utile all'inquadramento in categoria D, manchi del tutto anche la sola possibilità di una valutazione dello svolgimento delle proprie attività tale da evidenziare un potenziale adeguato alla progressione.

Guardiamo i criteri di valutazione imposti dalla norma, ai fini della procedura comparativa da svolgere per selezionare i meritevoli del passaggio verticale:

- la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio,
- l'assenza di provvedimenti disciplinari,
- il possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area,
- il numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Occorre, allora, porsi una domanda: quale utilità può avere, per la collocazione in D, la valutazione per attività connesse alla categoria B3; quali incarichi connesse alla categoria B3 stessa possono considerarsi minimamente comparabili utili e rilevanti, per reputare il dipendente come potenzialmente in grado di ascendere direttamente alla categoria D, senza passare dalla C? La risposta oggettiva è una sola: nessuna utilità.

Una progressione per saltum è all'evidenza solo una forzatura, che spesso per altro nasconde un chiaro favoritismo nei confronti di individuati dipendenti in apertissima violazione dei criteri anticorruzione posti dal Piano Nazionale 2013.

Il dipendente di categoria B che intenda ascendere alla D, per altro, ha aperte ben due strade. La prima: quella della

progressione verticale nel medesimo ente, in successione dalla C alla D. Ci vuole tempo, certo, ma è esattamente quel che richiedono legge e, prima ancora, logica. La seconda: partecipare ad un concorso pubblico per l'assunzione nella categoria D.

In conclusione, è d'obbligo evidenziare, comunque, che il divieto della progressione per saltum non è una lettura capricciosa di qualche interprete intento a tarpare le ali dei dipendenti pubblici. Essa si fonda, come visto, su evidenze normative inconfutabili.

In ogni caso, detto divieto trova un suo autorevole fondamento non normativo, bensì interpretativo, nelle **sentenze della Corte Costituzionale 1/1999 e 194/2002**, che richiama la prima.

La prima sentenza censura una procedura di concorso interno che non solo aveva riservato al personale interno il 100% dei posti disponibili, ma utilizzando l'escamotage di corsi, per altro dai contenuti formativi ignoti, come strumento di cooptazione, aveva esteso la promozione anche a dipendenti di due categorie inferiori, che avessero partecipato a detti corsi.

Anche il Ministero dell'interno, col parere ad oggetto **"Progressione verticale personale EE. LL. – Art. 4, commi 1 e 2, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999"**, ha espresso la propria contrarietà al doppio salto: "la giurisprudenza costituzionale (...) non ha escluso la compatibilità delle progressioni interne dei dipendenti della pubblica amministrazione, purché le stesse siano conformi ai principi costituzionali, identificati dalla stessa Corte Costituzionale. Tali principi, estrapolati dal contenuto delle sentenze della Corte stessa, sono sostanzialmente identificabili nel divieto di procedere a progressione di soggetti non appartenenti alla qualifica immediatamente inferiore (c.d. principio del divieto del doppio salto) e nel rispetto delle regole generali di buon andamento della pubblica amministrazione, così come enucleate

dall'art. 35 del decreto legislativo 30.3.2001, n. 165, che si riferiscono, in sostanza, all'obbligatorietà dello svolgimento di procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; peraltro, quest'ultima, valutata dalla Corte stessa, non irragionevole, se rapportata alla riserva del 50% dei posti da coprire (sent. 234/94)".

Infine, il divieto del doppio salto è enunciato e rilevato dalla giurisprudenza amministrativa costante, come ad esempio **Consiglio di Stato, Sez. IV, sentenza 18 marzo 2010, n. 1604.**

Le progressioni verticali Madia e Brunetta sono alternative tra loro

Tra la riforma delle progressioni verticali operata col [d.l. 80/2021](#) e la disciplina delle progressioni verticali contenuta nell'[articolo 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017](#) non esiste relazione alcuna, anche se il ricorso alla disciplina della riforma Madia condiziona il ricorso alla disciplina della riforma "Brunetta".

I testi delle norme:

art. 22, comma 15, d.lgs 75/2017	art. 52, comma 1-bis, d.lgs 165/2001 (come novellato dal d.l. 80/2021)
-------------------------------------	--

Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. *In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001.* Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Occorre evidenziare, in particolare, i punti di immediata differenziazione:

Istituto	art. 22, comma 15, d.lgs 75/2017	art. 52, comma 1-bis, d.lgs 165/2001
Termine di applicazione	Ultimo anno del triennio 2020-2022	Non c'è termine: norma a regime
Sistema di selezione	Concorso interamente riservato	Procedura comparativa
Criteri di selezione	1. valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, 2. attività svolta e risultati conseguiti, 3. eventuale superamento di precedenti procedure selettive	1. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, 2. assenza di provvedimenti disciplinari, 3. possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, 4. numero e tipologia degli incarichi rivestiti
Quantità di posti riservati	Non oltre il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria	Non oltre il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno

Come si nota, le diversità tra le due norme sono molto significative. Principale tra le quali è **la durata limitata**

della norma del 2017, i cui effetti spireranno l'anno prossimo. Molto diversi sono anche gli elementi da considerare ai fini della valutazione e lo stesso sistema selettivo.

Ma, il punto di maggior interesse consiste nella fissazione della **quantità di dipendenti che possono aspirare alla progressione verticale.**

La norma contenuta nel d.lgs. 75/2017 si è da sempre caratterizzata per la sua specialità ed autonomia rispetto alla disciplina del [d.lgs. 165/2001](#), col preciso scopo di rilanciare le progressioni verticali, rimaste congelate per anni, schiacciate, da un lato, dalla privazione di effetti economici alle progressioni disposto dall'articolo 9, commi 2 e 21, del d.l. 78/2010, dall'altro dai vincoli assunzionali, che hanno fatto propendere le amministrazioni per reclutare dall'esterno. Infine, dalla circostanza che l'originario testo dell'articolo 52, comma 1-bis, imponendo di gestire le progressioni verticali mediante concorso pubblico con riserva di posti non superiore al 50% ha reso molto difficile ricorrere a detto istituto, specie per gli Enti locali, nei quali il più delle volte è inconsueto mettere a concorso almeno 2 posti del medesimo profilo e categoria.

La riforma Madia ha superato quei vincoli, consentendo progressioni verticali mediante concorsi interamente riservati e non pubblici con riserva e prevedendo una percentuale dei posti pari al 30% di quelli previsti nella programmazione, consentite per la relativa area o categoria.

Ora, la **riforma Brunetta del 2021**, superando le previsioni della riforma Brunetta del 2009, **regola le progressioni verticali in modo nuovo e diverso, oggettivamente tale da rendere sostanzialmente privo di senso insistere nell'utilizzazione del sistema delle progressioni disciplinato dalla riforma Madia.**

Infatti, al di là delle differenze tra le due norme, viste prima, vi è un sostanziale e decisivo punto in comune: la progressione può avvenire non per concorso pubblico con

riserva di posti, bensì con un reclutamento interamente riservato, qualificato come “procedura comparativa” nella riforma del 2021. La quale, rispetto alla norma del 2017, presenta un indubbio ulteriore incentivo: consente di estendere la progressione verticale al 50% del numero delle posizioni che sarebbe possibile ricoprire con accesso dall'esterno (*rectius*, mediante concorso).

A ben vedere, non pare vi sia una ragione precisa, oggi, per utilizzare la disposizione dell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, invece che l'articolo 52, comma 1-bis, novellato, del d.lgs. 165/2001.

La novella del 2021, tuttavia, non ha disposto l'abolizione espressa della norma del 2017 (opzione che sarebbe stata possibile ed anche auspicabile, per evitare superfetazioni normative di medesimi istituti).

Tuttavia, da detta novella del 2021 non pare derivi un'abolizione tacita, per una ragione connessa all'unico punto della disciplina del 2017 che in effetti costituisce un contatto tra le due disposizioni: la parte nella quale si stabilisce che *“l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

Questa previsione chiarisce che laddove un ente utilizzi l'autonoma procedura della riforma Madia, “consuma” parte del complesso dei posti che sarebbe possibile ricoprire con progressione verticale.

Per essere più chiari, si ponga che il comune A possa effettuare nell'anno 2021 12 assunzioni. Con la disposizione del d.l. 80/2021, può decidere di coprire con progressione verticale 6 di questi posti. Con la disposizione del d.lgs. 75/2017, può destinare a progressioni verticali, però, 4 posti. Dunque, se il comune A attivi 4 progressioni verticali utilizzando la norma Madia, può realizzare altre 2

progressioni verticali secondo la disciplina dell'articolo 51, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001.

Ovviamente, questo esempio vale solo sul piano strettamente aritmetico: coglierebbe perfettamente nel segno se le 12 assunzioni fossero destinate tutte quante ad una medesima categoria di classificazione.

Non si deve dimenticare, infatti, che secondo la consolidata lettura data dalla magistratura contabile dell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. 165/2001, quel 30% di progressioni verticali non si può computare sul complesso delle assunzioni, ma solo su ciascuna categoria.

Quindi, tornando al nostro esempio, si immagini che le 12 assunzioni siano distribuite così:

Categoria	N. assunzioni previste	30%	N. progressioni possibili
B3	4	1,2	1
C	4	1,2	1
D	4	1,2	1

In questo caso, quindi, il Comune può attivare, con la riforma Madia, non 4, ma 3 progressioni verticali; ne resterebbero, allora, altre 3 per le progressioni verticali "Brunetta".

Ipotizziamo questo altro scenario:

Categoria	N. assunzioni previste	30%	N. progressioni possibili
B3	5	1,5	1
C	5	1,5	1
D	2	0,6	0

In questo caso, le regole sull'arrotondamento aritmetico riducono le progressioni "Madia" a solo 2.

Quale potrebbe essere, allora, la "convenienza" a continuare

ad avvalersi fino al 2012 della disciplina del d.lgs 75/2017? La circostanza che la selezione per la progressione verticale ivi prevista sia meno rigorosa, e quindi meno esclusiva, di quella stabilita dalla novella del 2021. Questa, infatti, introduce come criterio selettivo fondamentale il “possesso di titoli professionali e di studio **ulteriori** rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area”, nonché la quantità e la qualità degli “incarichi” rivestiti.

La norma “Madia” è più blanda e, per questo, consente una partecipazione più ampia e chance di superamento anche a chi non disponga di titoli superiori a quelli di accesso, né vanti particolari incarichi precedenti.

Oggettivamente, la norma “Brunetta” si fa preferire, perché la maggiore rigidità selettiva è prevista a fronte dell’eliminazione del concorso pubblico con riserva di posti.

Sta di fatto che poiché le due norme sono tra esse autonome ed indipendenti, a parte la circostanza che la norma “Madia” finisca per “consumare” parte delle progressioni verticali “ordinarie”, quelle disciplinate dall’articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, laddove un comune decida di applicare la previsione del d.lgs. 75/2017, non potrà estendere alla procedura ivi prevista quella della novella del 2021.

**Vaccinazioni Coronavirus:
nessun permesso speciale per**

assenza dovuta alla somministrazione

Nessuna norma riconosce permessi specifici in relazione alla vaccinazione per il Coronavirus. Solo per il personale del comparto scuola e università è prevista **un'apposita giustificazione dell'assenza**; al contrario, i lavoratori in servizio presso gli altri comparti, qualora si assentino dal lavoro per la somministrazione, hanno a disposizione **i permessi personali o gli altri istituti previsti dalla contrattazione**. Inoltre, le assenze dovute ai postumi del vaccino sono considerate giornate di **malattia ordinaria**. È questo il chiarimento offerto dal Dipartimento della Funzione pubblica mediante il [parere dell'8 giugno 2021, n. 38420](#).

Parere in materia di fruizione dei congedi parentali ad ore

La valutazione circa la possibilità di concedere permessi al dipendente che presenti istanza, qualora lo stesso fruisca anche del riposto giornaliero, è **facoltà attinente all'autonomia organizzativa dell'ufficio**. A tal fine, il conteggio delle ore spettanti per il congedo deve essere effettuato su base giornaliera, secondo quanto definito dalle disposizioni della contrattazione **che individua il limite di dieci mesi**, undici qualora il padre ne fruisca per un periodo continuativo o frazionato di tre mesi. Ciò è quanto precisato dal Dipartimento della Funzione pubblica mediante il [parere](#)

[del 28 maggio 2021, n. 0036610.](#)

Il quesito rivolto al Dipartimento attiene alla corretta applicazione delle clausole normative e contrattuali riguardanti il congedo parentale ad ore. Rispetto il primo quesito, esordisce il parere, “nel richiamare il disposto dello stesso [articolo 32, comma 1-ter del d.lgs n. 151/2001](#), deve condividersi il parere espresso dall’ARAN attraverso l’orientamento del 15 giugno 2018”: **la finalità della clausola di divieto di cumulo è evitare che l’assenza del dipendente si protragga per l’intera giornata o per buona parte di essa.**

Il Dipartimento afferma quindi **il valore dell’autonomia organizzativa della PA**, posto il rispetto delle condizioni legali; in caso contrario, il legislatore avrebbe inserito nella norma istruzioni circa il coordinamento del cumulo con altri istituti. Per quanto attiene al conteggio delle ore spettanti, il Dipartimento si affida nuovamente all’interpretazione fornita dai tecnici dell’ARAN, questa volta nel parere del 18 agosto 2015: “La scelta operata dalle parti contrattuali, quindi, fa propria l’individuazione dell’intervallo di fruizione oraria nella forma di metà dell’orario medio giornaliero, **il cui impatto, rispetto al montante di giornate di congedo spettanti, consuma una frazione pari allo 0,5**”.

**[IL PARERE DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DEL 28
MAGGIO 2021, n. 0036610](#)**

Il riparto del Fondo Covid per gli Enti Locali

È stato raggiunto l'accordo in sede di Conferenza Stato-Città, presieduta dal ministro dell'Interno Luciana Lamorgese, in merito al [riparto del Fondo per l'esercizio delle funzioni degli Enti locali](#). L'intesa prevede l'erogazione di una somma pari a **1 miliardo e 280 milioni di euro**, come previsto dall'[articolo 106 del d.l. n. 34/2020](#): **1 miliardo e 150 milioni saranno destinati ai Comuni**, mentre le Città metropolitane riceveranno i restanti **130 milioni**.

Non tutte le risorse dello stanziamento iniziale, pari a 1 miliardo e mezzo, saranno erogate immediatamente. Sarà anzitutto fondamentale, in questa fase, **garantire il ristoro della perdita di gettito connessa all'emergenza sanitaria**. Buone notizie per le grandi città: Milano, Roma e Venezia riceveranno rispettivamente 184, 90 e 74 milioni. Il fabbisogno 2021 del comparto è stato calcolato, chiaramente, alla luce delle minori entrate, al netto però delle minori spese per i contratti di servizio. È stata dedicata attenzione anche al **trasporto pubblico locale**, per il quale è stato calcolato un importo pari al 25% della variazione di entrate 2019-2020; valore a cui si aggiungono le risorse per compensare le variazioni di imponibile per l'addizionale IRPEF 2021. Ad ogni modo, il fabbisogno 2021 è ora determinato in **969 milioni**, al netto dell'addizionale IRPEF, in considerazione dell'acconto 2021 già erogato. In relazione ai criteri di riparto, l'obiettivo era assicurare una **quota pari ad almeno 2 euro** per abitante per ciascun Comune. Nel prosieguo della seduta è stato anche preso in esame, e successivamente approvato, il DPCM recante la ripartizione del Fondo per i contenziosi connessi a **sentenze esecutive emesse a causa di calamità o cedimenti strutturali**, o da accordi transattivi ad esse collegate, verificatesi entro il 25 giugno

2016. I Comuni interessati da tale provvedimento, volto ad evitare che gli stessi precipitino nel dissesto finanziario, sono Pontboset (AO), Noli (SV), San Giuliano di Puglia (CB), Lettere (NA), Castellaneta (TA) e Sarno (SA).

Solo il sindaco può emanare l'ordinanza contingibile e urgente

L'ordinanza contingibile e urgente sottoscritta da un dirigente è illegittima in quanto viziata da incompetenza. Alla luce di un consolidato orientamento giurisprudenziale solo il sindaco, in qualità di ufficiale di governo, è dotato di tale potere, non delegabile, peraltro, a soggetti diversi dall'Amministrazione comunale, anche in considerazione del fatto che al dirigente in questione sono attribuiti solo compiti di ordinaria gestione del patrimonio comunale che non contemplano in nessun modo l'adozione di provvedimenti extra ordinem a tutela della sicurezza. Sono queste le conclusioni cui è giunto il TAR Campania, Sez. V, mediante la sentenza dell'8 luglio 2021, n. 4693.

L'istante ha impugnato le ordinanze con le quali il funzionario comunale responsabile del servizio igiene e sanità, sulla base del verbale di sopralluogo effettuato dalla Polizia municipale, ha ordinato di provvedere alla pulizia radicale del fondo di cui l'istante è proprietaria mediante il taglio delle erbacce e degli arbusti selvatici, entro il termine perentorio di 20 giorni dalla notifica. Il Collegio ha ritenuto di dover accogliere il ricorso soprattutto alla luce dell'illegittimità dei gravati provvedimenti per

l'incompetenza del dirigente responsabile dell'emanazione. Assume infatti rilievo l'esercizio della potestà di ordinanza riservato, dall'articolo 54 del TUEL, espressamente al sindaco. Dunque le determinazioni comunali così assunte soffrono il vizio di incompetenza, per cui s'impone l'annullamento delle stesse.

IL TESTO INTEGRALE DELLA SENTENZA