

Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



1

Gennaio
2025

In questo numero parliamo di

**Gennaio
2025**

1. CISL FP
**LEGGE DI BILANCIO 2025.
MODIFICHE APPORTATE IN FASE DI CONVERSIONE**
2. LEXIKON DIRIGENZA
FIRMA DIGITALE VS FIRMA ANALOGICA
3. ANAC
**RICHIESTA DI PARERE IN MERITO ALLA EVENTUALE INCOMPATIBILITÀ
TRA GLI INCARICHI ASSEGNATI AD UN DIRIGENTE AMMINISTRATIVO**
4. CORTE DI CASSAZIONE
**IMPIEGO PUBBLICO – FUNZIONI LOCALI – RETRIBUZIONE DIRIGENZIALE –
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO**
5. ARAN
**DA QUANDO DECORRE LA NUOVA DISCIPLINA DELL'INCARICO
AD INTERIM A FAVORE DEI SEGRETARI?
E QUALI SONO I PRESUPPOSTI PER L'APPLICAZIONE?**
6. ARAN
**INCIDENZA SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLE RISORSE DERIVANTI
DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE**
7. TRANSIZIONE DIGITALE
**ON LINE IL PORTALE DEL PROGETTO ANCI-DIPARTIMENTO
PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE**
8. DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
**SECONDO REPORT PER L'IMPLEMENTAZIONE DELLA GESTIONE
STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**
9. CORTE DEI CONTI
**L'ATTIVITÀ DI CONTROLLO SVOLTA NEL 2023
E LE MISURE ADOTTATE DALLE AMMINISTRAZIONI**
10. PNRR
**IN GU IL DECRETO SU CRITERI E ATTIVAZIONE DEI TRASFERIMENTI
DI RISORSE**

CISL FP

Legge di bilancio 2025. Modifiche apportate in fase di conversione

Nota del *Segretario Generale* **Maurizio Petriccioli**

Roma, 30 dicembre 2024

Care colleghe e cari colleghi, in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale vi inviamo in allegato il testo del disegno di legge A.S. 1330 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”, approvato in via definitiva dal Senato il 28 dicembre u.s.

Il testo recepisce alcune positive novità, su cui nelle passate settimane la Cisl si era fortemente impegnata, a cominciare dal superamento del blocco al 75% del turnover per gli enti locali rispetto alla spesa per i cessati dell’anno precedente.

Si segnala, inoltre, l’introduzione di un’imposta sostitutiva con l’aliquota fissata al 5% per i compensi per lavoro straordinario, di cui all’art. 47 del CCNL Sanità 2019 - 2021, erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale. La Cisl Fp ritiene sempre più necessario che tale regime fiscale agevolato possa essere progressivamente previsto per tutti i dipendenti pubblici sui premi di risultato erogati tramite la contrattazione collettiva integrativa, analogamente con il regime fiscale già vigente per i dipendenti del settore privato.

Per la prima volta, inoltre, sono già disponibili le risorse per il finanziamento della contrattazione collettiva per i comparti del pubblico impiego per il triennio 2025- 2027.

Si tratta di una novità indotta dall’obbligo di programmazione pluriennale della spesa pubblica, attraverso la definizione del Piano strutturale di

medio termine, imposto dalle nuove regole del Patto di stabilità dell’Unione europea.

Auspichiamo ora che i processi negoziali relativi alla tornata contrattuale 2022- 2024 in tutti i comparti pubblici possano essere conclusi rapidamente (per il momento è stata sottoscritta, infatti, soltanto l’ipotesi di CCNL del comparto delle funzioni centrali), in modo da utilizzare prontamente le risorse già disponibili per la tornata contrattuale 2025-2027 adeguando ulteriormente stipendi e retribuzioni lorde ed accorciando la tempistica dei rinnovi nel pubblico impiego.

Esprimiamo, invece, un giudizio fortemente negativo nei confronti della norma che assoggetta le risorse destinate al welfare contrattuale al tetto del salario accessorio previsto dall’art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 (c.d. “legge Madia”). Non comprendiamo, infatti, le preoccupazioni della Ragioneria Generale dello Stato rispetto all’impatto delle risorse destinate al welfare contrattuale sull’equilibrio di finanza pubblica, specie con riguardo all’incremento degli oneri deducibili connessi alle misure collegate, anche in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio delle amministrazioni pubbliche.

Riteniamo, pertanto, necessario lavorare affinché la norma venga presto abrogata, consentendo alla contrattazione integrativa di poter pienamente realizzare quegli obiettivi di implementazione del welfare integrativo che lo stesso Atto di indirizzo generale quadro per la contrattazione affida espressamente ai rinnovi contrat-

segue

tuali 2022-2024, auspicando di favorire nel pubblico impiego lo sviluppo di sistemi di welfare aziendale comparabili a quelli del settore privato.

Ad integrazione della nota di analisi e commento della Cisl Fp inviata il 28 ottobre 2024 (prot. 199/2024/SG) vi segnaliamo di seguito le modifiche apportate durante l'iter di conversione del disegno di legge trasmesso alle Camere.

Assoggettamento delle risorse per il welfare integrativo al tetto ex art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017

L'art. 1 comma 124 prevede che le risorse che la contrattazione integrativa destina al welfare integrativo sono assoggettate al rispetto del limite alla crescita del salario accessorio disposto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, ad eccezione delle risorse a tal fine destinate da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale.

Questa norma si pone in netto contrasto con il principio di diritto nomofilattico espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 17/SEZAUT/2024/QMIG. Stante la natura assistenziale e previdenziale delle spese di personale finalizzate a misure di welfare integrativo, ancorché finanziate per mezzo del Fondo risorse decentrate, la magistratura contabile, le aveva, infatti, ritenute non soggette all'osservanza del limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.

Turn over

Rispetto alla versione originaria della norma (art. 110 ora confluito nell'art. 1 commi 822-833) è stato abrogato il comma 9 che disponeva un blocco del turn over al 75% per gli enti del comparto Funzioni Locali. Conseguentemente gli enti del comparto Funzioni Locali non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1 comma 832 che consente di destinare i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente, ad incrementare i fondi per il

trattamento accessorio per un importo non superiore al 10 per cento del valore 2016, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.

Mobilità volontaria

L'art. 1 commi 126 e 127 modifica l'attuale regime finanziario della mobilità volontaria tra pubbliche amministrazioni soggette a turn over. A tal fine si prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni e, di contro, agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

Assunzioni da parte delle amministrazioni pubbliche della Regione Calabria

L'art. 1 commi da 132 a 134 reca disposizioni in materia di assunzioni da parte delle amministrazioni pubbliche della regione Calabria di tirocinanti rientranti in percorsi di inclusione sociale rivolti a disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga (realizzati a seguito dell'Accordo Quadro tra la regione Calabria e le parti sociali del 7 dicembre 2016 in materia di interventi di politica attiva per il lavoro), di soggetti beneficiari di appositi progetti deliberati dalla medesima regione (deliberazioni n. 258 del 12 luglio 2016 -e n. 404 del 30 agosto 2017), nonché di lavoratori socialmente utili o di pubblica utilità impiegati nel bacino regionale calabrese.

Limiti percentuali dei contratti a tempo determinato per interventi del PNRR

L'art. 1 comma 138 dispone che i contratti a tempo determinato e quelli di somministrazione conclusi per il reclutamento di personale a tempo determinato da parte delle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR sono esclusi dall'applicazione dei limiti percentuali previsti dagli articoli 23 e 31 del d. lgs. 81/2015. Le suddette norme consentono l'attivazione di

segue

contratti a tempo determinato in misura non superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e prevedono che il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non possa eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Potenziamento della capacità amministrativa e welfare aziendale per il personale dell'Inps

L'art. 1 comma 150 prevede che con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è determinata la misura percentuale delle maggiori somme effettivamente riscosse in via definitiva e correlabili alle attività di controllo ispettivo (per favorire l'emersione del lavoro irregolare) e amministrativo (per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo) da destinare, a decorrere dal 2025, al potenziamento della capacità amministrativa dell'INPS. A valere su tali risorse, una somma non eccedente l'importo di 1.500.000 euro per ciascun anno è destinata al finanziamento di misure di welfare aziendale in favore dei dipendenti dell'Istituto.

Potenziamento degli organici dell'INL, del MIUR, dell'Agenzia delle dogane

L'art. 1 comma 156 reca l'autorizzazione per l'assunzione a tempo indeterminato di 250 unità di personale non dirigente da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, da inquadrare nell'area funzionari, famiglia professionale ispettore di vigilanza tecnica salute e sicurezza, del contratto collettivo nazionale del comparto Funzioni centrali.

L'art. 1 comma 568 reca l'autorizzazione per l'assunzione a tempo indeterminato di 101 unità di personale non dirigente da parte del MIUR da inquadrare nell'Area dei funzionari del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Fun-

zioni centrali, da destinare agli uffici scolastici regionali.

L'art. 1 comma 842 reca l'autorizzazione per l'assunzione a tempo indeterminato presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, di 105 unità di personale non dirigente di cui 59 da inquadrare nell'Area dei funzionari e 46 da inquadrare nell'Area degli assistenti del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni centrali, anche in deroga alle disposizioni in materia di concorso unico e alle disposizioni in materia di mobilità tra le pubbliche amministrazioni.

Opzione per una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a carico del lavoratore

I commi 169 e 170 prevedono, per i soggetti iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie di base gestite dall'INPS e privi di anzianità contributiva pensionistica al 1° gennaio 2025, la possibilità di incrementare il montante contributivo individuale maturato versando all'INPS una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico non superiore a due punti percentuali, al fine di realizzare un corrispondente incremento del montante contributivo individuale valido ai fini del calcolo del trattamento pensionistico. La definizione delle modalità attuative della facoltà in oggetto è demandata a un decreto ministeriale.

Requisiti per la fruizione della Naspi

L'articolo 1, comma 171 introduce un nuovo requisito contributivo per fruire dell'indennità di disoccupazione NASpi nei casi di eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025 per lavoratori che nei dodici mesi precedenti hanno interrotto volontariamente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale. In particolare, per il riconoscimento della NASpi nei suddetti casi si richiede che i lavoratori abbiano almeno 13 settimane di contribuzione dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie e a condizione che questa sia avvenuta nei 12

segue

mesi precedenti la cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione. La norma impone quindi il rispetto di un lasso di tempo minimo tra le dimissioni volontarie da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la cessazione involontaria del contratto successivo che dà diritto alla NASpl.

SANITÀ

Rifinanziamento del Servizio Sanitario Nazionale (commi 273 e ss.)

Il comma 273 (ex Art. 47) dispone gli incrementi del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato nelle misure di cui alla tabella che segue.

Si rileva una lieve variazione delle quote di incremento del finanziamento del FSN, nonché gli accantonamenti previsti per il perseguimento degli obiettivi sanitari prioritari (art.1, co. 34 e 34-bis, l. 662/1996), mentre restano ferme le quote relative ai rinnovi del CCNL.

Per approfondimenti si rimanda alla tabella contenuta nella nota Prot. N.199/2024/SG.

Infine, per la determinazione dei fabbisogni sanitari standard regionali, il comma 276 prevede anche per il 2025 che le cinque Regioni di riferimento, cd. Regioni benchmark, siano Emilia Romagna, Umbria, Marche, Lombardia e Veneto.

Trattenimento in servizio (comma 166)

Come ricorderete, la legge di Bilancio 2024 (art. 1, comma 164, l. 213/2023) aveva già previsto la

possibilità di presentare domanda di autorizzazione per il trattenimento in servizio anche oltre il limite del quarantesimo anno di servizio effettivo e comunque non oltre il settantesimo anno di età, ma delimitava il campo di applicazione ai dirigenti medici e sanitari, nonché agli infermieri del Servizio sanitario nazionale.

Il comma 166 estende tale possibilità a tutti gli esercenti le professioni sanitarie disciplinate dalla legge 1° febbraio 2006, n. 43, dipendenti del Servizio sanitario nazionale, garantendo così la più ampia libera scelta sul tema della permanenza in servizio.

Acquisto prestazioni sanitarie da soggetti privati accreditati (commi 277 - 280)

Il disegno di legge di Bilancio per l'anno 2025 già prevedeva un incremento al limite di spesa per l'acquisto delle prestazioni assistenziali ricomprese nei livelli essenziali di assistenza (LEA) da parte di soggetti privati accreditati, pari a 0,5 punti percentuali per l'anno 2025 e a 1 punto percentuale a decorrere dal 2026. Tali risorse sono confermate nella propria specifica destinazione, ovvero a copertura delle prestazioni di ricovero e ambulatoriali, erogate dalle strutture sanitarie private accreditate dotate di pronto soccorso e inserite nella rete dell'emergenza, conseguenti all'accesso in pronto soccorso, con codice di priorità rosso o arancio.

In fase di conversione in legge, la misura è stata implementata disponendo un ulteriore incremento di 0,5 punti percentuali a decorrere dal

	2025	2026	2027	2028	2029	a decorrere dal 2030
Rifinanziamento FSN al lordo	1.302	5.015,4	5.734,4	6.605,7	7.667,7	8.840,7
Rinnovo CCNL 2028 - 2030				883	1.945	3.117
Obiettivi sanitari prioritari		773,9	340,9	379,2	379,2	379,2
Totale al netto	1.302	4.241,5	5393,5	5.343,5	5.343,5	5.344,5

Valori in milioni di euro

segue

2026, portando pertanto il tetto di spesa a 1,5 punti percentuali totali a decorrere dal 2026. Anche queste risorse aggiuntive hanno una destinazione specifica, ovvero a copertura delle spese per l'acquisto di prestazioni afferenti ai reparti ospedalieri di medicina generale, di recupero e riabilitazione funzionale e di assistenza ai lungodegenti, dando priorità alle strutture immediatamente disponibili e in grado di assicurare maggiore ricettività nel singolo plesso. L'obiettivo è quello di ridurre, in attesa della completa implementazione delle reti territoriali, il fenomeno del cd. *boarding di pronto soccorso*, vale a dire il ritardo nella presa in carico del paziente che ha effettuato l'accesso al pronto soccorso.

Flat-Tax 5% lavoro straordinario infermieri (commi 354)

Viene introdotta un'imposta sostitutiva con l'aliquota fissata al 5% per i compensi per lavoro straordinario, di cui all'art. 47 del CCNL Sanità 2019 - 2021, erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale. La detassazione in oggetto si applica sui compensi erogati a decorrere dall'anno 2025.

Fraterni saluti

**Il Segretario generale
Maurizio Petriccioli**

DOCUMENTI

NOTA DEL SEGRETARIO GENERALE MAURIZIO PETRICCIOLI

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/01/Nota-Legge-di-bilancio-2025-CISL-FP.pdf>

DDL AS 1330

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/01/All-Testo-AS-1330.pdf>

LEXIKON DIRIGENZA

Firma digitale vs firma analogica

Eugenio Minici, *Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp*

Nel precedente numero della newsletter (12/2024) si è affrontato il tema della firma digitale e delle problematiche derivate.

Ma è sempre obbligatorio dotarsi e usare la firma digitale? Se no, in quali casi è obbligatorio utilizzare tale forma di sottoscrizione? Inoltre, i documenti firmati in modo autografo sono validi? Così, sono ancora validi quando sono trasmessi, necessariamente in copia pdf, in via telematica (es. per mail) oppure con il vecchio fax?

Va innanzitutto evidenziato che l'attuale processo di informatizzazione, digitalizzazione e dematerializzazione rendono progressivamente obbligatoria la firma digitale per alcuni atti sia per i funzionari pubblici che per i soggetti privati:

- Fatturazione elettronica;
- Bilanci e atti societari (in particolare per gli adempimenti del Registro delle imprese);
- Redazione bilanci e atti societari;
- Procedure digitalizzate della pubblica amministrazione;
- Processo Telematico Civile (avvocati e magistrati).

In taluni casi, la scelta della firma autografa o di quella digitale va coordinata con l'autonomia delle parti, in materia contrattuale.

Viceversa, la pubblica amministrazione è obbligata ad accettare i documenti firmati digitalmente.

L'ordinamento giuridico consente, tuttavia, di presentare, alla pubblica amministrazione, istanze, dichiarazioni, domande per la partecipazione a selezioni e concorsi, iscrizioni in albi, registri o elenchi tenuti presso le PA stesse, firmati in modo autografo. Inoltre, è facoltà dell'interessato inviare tali atti per fax o in via telematica.

Soccorre, al riguardo, il combinato disposto de-

gli art. 38, commi 1 e 2; art. 47, comma 1, D.P.R. n. 445/2000 e art. 65, comma 1, lett. c), d.Lgs. n. 82/2005, che consente l'inoltro per via telematica alle pubbliche amministrazioni delle dichiarazioni se, in alternativa alla firma digitale, sono " ... sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità".

Nella materia è intervenuta anche la giurisprudenza, confermando la possibilità del ricorso al combinato disposto sopra richiamato. Si citano, ex pluris, le seguenti fattispecie:

- È stata ritenuta illegittima l'esclusione di una società da una gara per mancanza di firma digitale, come previsto dal disciplinare di gara. La documentazione prodotta dalla società, sebbene priva di firma digitale, è stata redatta in forma analogica ma comunque sottoscritta e corredata da copia della carta di identità e trasformata in pdf. I riportati adempimenti sono conformi alla normativa vigente sopra citata (così, Tar Calabria, sez. II., 29 giugno 2018, n. 1291);
- la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà costituisce atto attestante stati, qualità personali o fatti che siano a diretta conoscenza dell'interessato e che deve essere formato e sottoscritto secondo le modalità previste dall'art. 38 del d.P.R. n. 445/2000. Si tratta, pertanto, di documento che può trovare ingresso nel processo tributario mediante deposito ex art. 32, comma 1, d.lgs. 546/1992, non assumendo alcun rilievo l'eventuale riproduzione dello stesso in memoria (Cass. civ., sez. 5, 29.11.2023, nn. 33306 e 33313).

Per completezza di trattazione, si cita un'ulteriore forma di sottoscrizione che è la "Firma autografa sostituita a mezzo stampa", ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 39/93.

segue

Tale disposizione prevede che, nel caso di emanazione di atti amministrativi attraverso sistemi informatici, l'apposizione di firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa, sul documento prodotto dal sistema automatizzato, del nominativo del soggetto responsabile.

In conclusione, il complesso delle disposizioni e delle problematiche descritte in materia di firma digitale, autografa e a mezzo stampa - così articolate in diverse norme che si sono succedute ed interconnesse nel tempo, considerato anche l'intervento di supplenza della giurisprudenza - sembrerebbe meritevole di una riflessione legislativa che ne affronti e risolva tutte le criticità.

ANAC

Richiesta di parere in merito alla eventuale incompatibilità tra gli incarichi assegnati ad un dirigente amministrativo

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il parere 4465 del 16 ottobre 2024 esamina l'eventuale incompatibilità tra gli incarichi assegnati ad un dirigente amministrativo. Per un ente comunale non vi è in assoluto l'impossibilità di assegnare più incarichi a uno stesso dirigente, alla luce delle competenze e professionalità necessarie. Va però valutato se questa situazione lo ponga nella condizione di svolgere contemporaneamente le funzioni di "controllore" e "controllato", con la conseguenza di doversi astenere da talune attività e così compromettere il buon andamento amministrativo: è opportuno dunque assegnare i ruoli in capo a soggetti diversi, a meno che non manchino risorse umane adeguate e vengano attuate specifiche misure preventive. L'amministrazione, infatti, è tenuta ad analizzare e a valutare attentamente il rischio corruttivo legato alla possibile sovrapposizione dei compiti di gestione con quelli di controllo, che può essere determinata dalla coincidenza dei ruoli in capo a uno stesso soggetto. Per evitare un tale rischio, dunque, vanno messi in campo adeguati accorgimenti di prevenzione. Nel parere dell'Autorità, dal punto di vista del conflitto d'interesse, si spiega che per il conferimento di più di un incarico occorre "una ponderata valutazione sotto il profilo della sua opportunità", al di là dei casi in cui questo non sia espressamente vietato, come lo è ad esempio negli enti locali per i membri degli organi di revisione. Spetta quindi "all'amministrazione la verifica in ordine alla sussistenza delle relative

condizioni nonché l'individuazione delle misure preventive ritenute più efficaci".

Tuttavia, qualora l'amministrazione "non disponga di risorse adeguate a tal fine in termini di competenze e professionalità, la stessa sarà tenuta ad adottare misure di prevenzione alternative idonee a garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa".

Per l'approfondimento del quesito si allega il parere ANAC 4465.

FONTI

ANAC, ARAN

DOCUMENTO

PARERE ANAC

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/01/ANAC-Atto-del-Presidente-del-16-ottobre-2024-fasc.4465.2024.pdf>

CORTE DI CASSAZIONE

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Retribuzione dirigenziale – Contratto a tempo determinato e indeterminato

Si esamina l’Ordinanza 27508/2024 della Corte di Cassazione, Sezione lavoro. In adesione al percorso argomentativo di cui alla Cass. n. 22161 del 2023, *“l’art. 18 della legge reg. n. 43/2001, dopo aver rimesso alla Regione la facoltà di provvedere, seppure entro limiti prefissati, alla copertura dei posti della qualifica dirigenziale con contratti a tempo determinato, stabilisce, al comma 5, che “Il trattamento economico è stabilito con riferimento a quello dei dirigenti di ruolo, e può essere motivatamente integrato con riferimento alla specifica qualificazione professionale posseduta, nonché in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali”.*

L’esegesi della disposizione è condizionata dall’applicabilità alla fattispecie della direttiva 1999/70/CE e dell’Accordo Quadro alla stessa allegato. Al riguardo, la Corte ha ritenuto (Cass., Sez. L, n. 13066/2022) che il rapporto dirigenziale, di natura subordinata secondo il diritto nazionale, rientra a pieno titolo nell’ambito di applicazione della direttiva 1999/70/CE, perché lo stesso non può essere ricondotto a nessuna delle ipotesi di esclusione previste dal comma 2.

Dalla ritenuta applicabilità dell’Accordo quadro, discende che dell’art. 18, comma 5, della legge reg. n. 43/2001 deve essere data un’interpretazione che sia orientata al rispetto dei principi affermati dal giudice eurounitario sul tema della prevenzione degli abusi.

In tale contesto, va altresì richiamato l’art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta il trattamento economico in atto *“per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine”.* Lavoratori *“comparabili”* sono *“quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva”*, e ciò vale a dire che i dirigenti, di ruolo o non di ruolo, devono intendersi di per sé comparabili, alla stregua dell’espressa disciplina di cui alla legge reg. n. 43/2001, nonché degli elementi comuni della qualifica, a meno che dall’esame di tali mansioni in concreto svolte non emergano *“ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento”* (Corte di Giustizia UE 8 settembre 2011, in causa C-177/10). Per essere legittima, la diversità di trattamento deve essere, infatti, *“giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria”.*

segue

Si allega l'Ordinanza 27508/2024 per maggiori approfondimenti della questione.

FONTI

CORTE DI CASSAZIONE, WOLTERS KLUWER
– ONE LEGALE, ARAN

DOCUMENTO

ORDINANZA 27508/2024 CORTE
DI CASSAZIONE SEZ. LAVORO

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/01/
cass-civ-sez-lavoro-ord-27508-data-
ud-25-09-2024-23-10-2.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/01/cass-civ-sez-lavoro-ord-27508-data-ud-25-09-2024-23-10-2.pdf)

ARAN

Da quando decorre la nuova disciplina dell'incarico ad interim a favore dei segretari? E quali sono i presupposti per l'applicazione?

Con l'orientamento applicativo AFL 87 l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) esamina la decorrenza della nuova disciplina dell'incarico *ad interim* a favore dei segretari, e quali sono i presupposti per la sua applicazione. La nuova disciplina dell'istituto dell'*interim* a favore del segretario trova applicazione dal 17.07.2024, ossia dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL.

Per quanto concerne i presupposti, l'Agenzia indica che deve trattarsi di un *interim* conferito, con atto formale, in un ente con la dirigenza, su di una posizione dirigenziale pesata e spesa dal Fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

In presenza dei suddetti presupposti al Segre-

tario cui è conferito l'incarico verrà corrisposto, come per la dirigenza, un compenso aggiuntivo, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, stabilita per la dirigenza presso l'ente dalla contrattazione integrativa di ente (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024).

Il relativo importo è posto a carico del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza e deve comunque essere correlato alla valutazione della performance.

FONTE

ARAN

ARAN

Incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale

Con l'orientamento applicativo AFL 92 l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) esamina il seguente quesito: *“Gli incrementi sul fondo della retribuzione di posizione e di risultato disposto dall'art. 39 del CCNL dell'area Funzioni locali siglato in data 16.07.2022 sono soggetti al limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017?”*

In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, per espressa previsione di legge (art. 11 DL. 135/2018) il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del me-

desimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D. Lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

Ragione per cui, secondo l'Agenzia, gli incrementi disposti dall'art. 39 del CCNL 16.07.2024 non sono assoggettati al limite del trattamento accessorio dettato dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

FONTE

ARAN

TRANSIZIONE DIGITALE

On line il portale del progetto Anci-Dipartimento per la Trasformazione Digitale

È on line il portale del progetto “*Il sistema ANCI a supporto della digitalizzazione dei Comuni*”, promosso da ANCI e Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri con l’intento di accompagnare il processo di transizione digitale degli enti locali. Il sito consente di accedere a vari servizi rivolti ai Responsabili per la Trasformazione Digitale e più in generale al personale che all’interno degli enti si occupa di digitalizzazione. Attraverso il sito è possibile accedere ad esempio all’offerta formativa dell’Accademia dei Comuni Digitali, che propone corsi e-learning anche in collaborazione con AgID, ACN e PagoPA, e al catalogo dei webinar informativi realizzati da ANCI e DTD a supporto delle misure PNRR e non solo. Sul portale è possibile reperire anche documentazione di supporto, come modelli di determine, formulari, schemi di contratti o di bandi, linee guida, descrizione di buone pratiche amministrative e quadri sinottici sulla normativa.

FONTE

<https://www.anci.it/supporto-alla-digitalizzazione-dei-comuni-on-line-il-portale-del-progetto-anci-dtd/>

<https://sistemacomunidigitali.anci.it/>

DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

Secondo report per l'implementazione della gestione strategica delle risorse umane

È stato pubblicato dal Dipartimento della Funzione pubblica il secondo report semestrale previsto dai *monitoring steps* della milestone M1C1- 59 bis del PNRR, finalizzata all'implementazione di un modello di gestione strategica delle risorse umane. Nel nuovo report è stato allargato il *panel* degli enti interessati dall'azione di monitoraggio e si è consolidata la struttura del monitoraggio, con l'integrazione di 13 nuovi indicatori declinati in modo trasversale sui 6 pillar osservati, per arrivare così a 40 indicatori. La maggiore novità è data dall'identificazione di una metodologia di benchmarking: questo consente un'analisi di posizionamento delle amministrazioni che prendono parte all'iniziativa. L'uscita del terzo report è prevista per giugno 2025.

FONTE

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/30-12-2024/gestione-strategica-delle-risorse-umane-nella-pa>

DOCUMENTO**SECONDO REPORT**

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/II_Report_KPI_T4_2024_def.pdf

CORTE DEI CONTI

L'attività di controllo svolta nel 2023 e le misure adottate dalle Amministrazioni

La Corte dei conti ha approvato, con delibera n. 92/2024/G, la relazione ricognitiva dei 77 accertamenti che la magistratura contabile ha eseguito nel 2023 sulla complessiva correttezza delle gestioni svolte dalle Amministrazioni centrali, nonché del loro effettivo adeguamento alle indicazioni e alle raccomandazioni formulate.

Dalla relazione emerge che le Amministrazioni sottoposte nel 2023 alle verifiche della Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato della Corte dei conti hanno sostanzialmente condiviso le osservazioni e le raccomandazioni fornite dalla magistratura contabile, adottando misure correttive per la risoluzione delle disfunzioni riscontrate, in un'ottica di miglioramento dell'azione amministrativa e di individuazione di soluzioni adeguate al superamento delle criticità osservate.

L'attività svolta dalla Corte nel 2023 attraverso la Sezione centrale di controllo sulla gestione ha incluso, oltre alle risultanze della gestione ordinaria, anche alcune (63) legate all'attuazione del PNRR e del Piano Nazionale Complementare (PNC), con un **focus** sui temi di tutela ambientale, sviluppo sostenibile, politiche del lavoro, salute, digitalizzazione, istruzione, inclusione e sostegno sociale.

FONTE

<https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/ComunicatiStampa/DettaglioComunicati?Id=6e77f98b-1024-4974-b274-f111c8ce4918>

DOCUMENTO

**DELIBERAZIONE 11 DICEMBRE 2024,
N. 92/2024/G**

<https://www.corteconti.it/Download?id=a122f2f4-7a9d-4197-8697-d78fb7c74b65>

PNRR

In GU il decreto su criteri e attivazione dei trasferimenti di risorse

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 3 del 4 gennaio 2025 il decreto 6 dicembre 2024 del Ministro dell'economia e delle finanze, che fissa la disciplina per il trasferimento delle risorse occorrenti ai soggetti attuatori per la realizzazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza mediante anticipazioni, trasferimenti intermedi e saldo finale.

“Sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente – si legge in G.U. -, le amministrazioni titolari delle misure finanziate dal PNRR provvedono a rendere disponibili le risorse occorrenti ai soggetti attuatori per la realizzazione degli interventi, mediante anticipazioni, trasferimenti intermedi e saldo finale, nel termine di trenta giorni decorrenti dalla data di acquisizione delle relative richieste presentate dai soggetti attuatori attraverso l'apposita funzionalità del sistema ReGiS ovvero, nei casi in cui non sia possibile l'utilizzo della piattaforma ReGiS, gli altri canali indicati dall'amministrazione titolare della misura PNRR”.

Le procedure si applicano a tutte le erogazioni riguardanti gli interventi del PNRR salvo, data la loro particolare natura, quelle relative agli strumenti finanziari, agli incentivi, ai crediti d'imposta, alle spese di personale e alle misure gestite con la modalità dei costi semplificati. Inoltre, si applicano di norma anche alle erogazioni relative ai progetti PNRR finanziati a valere sul bilancio dello Stato.

FONTE

<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/news/pubblicato-in-gazzetta-il-decreto-su-criteri-e-modalita-per-l-at.html>

DOCUMENTO

GAZZETTA UFFICIALE - DECRETO 6 DICEMBRE 2024

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2025/01/04/24A07013/SG>