



**MINISTERO
DELL'INTERNO**

**DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI**

Roma, data protocollo

- ALLE PREFETTURE – UFFICI TERRITORIALI DEL GOVERNO LORO SEDI
- AL COMMISSARIATO DI GOVERNO PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO
- AL COMMISSARIATO DI GOVERNO PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
- ALLA PRESIDENZA DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA AOSTA
- SEDE DIDATTICO RESIDENZIALE DI VIA VEIENTANA (EX SSAI) ROMA

OGGETTO: CCNL Funzioni centrali triennio 2016-2018 – art. 82, c. 1, lett. h) – indennità di trasferta.

Si fa riferimento alla disciplina dettata dal nuovo CCNL-Funzioni centrali 2016-2018 in materia di trattamento di trasferta, in relazione alla quale sono stati evidenziati taluni dubbi interpretativi ai fini di una corretta liquidazione delle spese di trasferta in favore del personale dell'Amministrazione Civile del Ministero dell'Interno.

In particolare, si fa riferimento all'art.82 (Trattamento di trasferta) il quale, al comma 1 – lett. h), prevede per il personale comandato in missione la corresponsione di "un'indennità di trasferta".

A tal riguardo, è stata rappresentata la necessità di una opportuna specificazione al fine



MINISTERO
DELL'INTERNO

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

di chiarire se la predetta previsione comporti il concreto ed effettivo ripristino dell'indennità di trasferta, atteso che l'art. 1, comma 236 della legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) ne aveva espressamente disposto la soppressione.

Ciò premesso, con riferimento alla suesposta questione, si specifica che l'ARAN – Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni ha opportunamente precisato quanto segue: *“la clausola contenuta nell’art. 82, comma 1, lettera h), secondo cui l’indennità di trasferta va erogata “esclusivamente al personale avente titolo sulla base di disposizioni di legge” ha inteso richiamare la piena vigenza delle norme preesistenti in materia (art. 1, comma 213, della legge n. 266/2005 e s.m.i.), senza alcuna portata innovativa. Pertanto, continua a vigere il generale divieto di corresponsione di tale indennità, con la sola eccezione delle categorie di personale tassativamente elencate al comma 213-bis del medesimo articolo della legge sopra richiamata”.*

Il Direttore Centrale
(Colaizzi)



*Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Il Ministro dell'economia e delle finanze*

Circolare n. 2/2018

Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo
1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del
2001

LORO SEDI

Oggetto: Chiarimenti in merito alle circolari del 23 novembre 2017, n. 3 e del 9 gennaio 2018, n. 1 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato. Riflessi sui fondi destinati alla contrattazione integrativa.

1	PREMESSA	1
2	SPESA DESTINATA AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE	2
3	PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE	3

1 Premessa.

Con la circolare del 23 novembre 2017, n. 3 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, indirizzata alle pubbliche amministrazioni, sono stati forniti *"Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato"*.

La predetta circolare n. 3 del 2017 chiariva, al § 3.2.3, che *"Le risorse del predetto comma 28 dovranno coprire anche il trattamento economico accessorio e conseguentemente, solo ove necessario, andranno ad integrare i relativi fondi oltre il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017"*.

La successiva circolare del 9 gennaio 2018, n. 1, intervenuta ad integrazione della suddetta circolare n. 3 del 2017 per recepire le novità normative introdotte dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, specificava, al § 2, che *"Con riferimento alle risorse aggiuntive utilizzabili per le procedure dell'articolo 20, come da indicazioni contenute al § 3.2.3 della circolare n. 3 del 2017, le risorse del comma 28 dell'articolo 9, del decreto legge n. 78 del 2010 dovranno coprire il trattamento economico del personale assunto a tempo indeterminato. Con riferimento al trattamento economico accessorio le indicazioni contenute nella circolare si intendono modificate nel senso che il trattamento economico accessorio graverà esclusivamente sul fondo calcolato ai sensi della normativa vigente e nel limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017"*.

In considerazione delle numerose richieste pervenute dalle amministrazioni pubbliche sul tema, nonché su altri aspetti di rilevanza generale, si ritiene opportuno fornire i seguenti chiarimenti.



*Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Il Ministro dell'economia e delle finanze*

2 Spesa destinata al trattamento accessorio del personale

L'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 prevede, tra l'altro, che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, fermo restando quanto ivi previsto per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa.

La previsione fissa un tetto di spesa compatibile con il rispetto del regime ordinario delle assunzioni previsto, in maniera differenziata, per le varie tipologie di amministrazioni.

Pertanto, si ritiene che eventuali disposizioni di legge che introducono deroghe al regime ordinario delle assunzioni con contestuale copertura della relativa spesa, anche con riferimento al trattamento economico accessorio, possano derogare anche al predetto limite di spesa.

Tra le predette disposizioni si ritiene possa essere considerato anche l'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017, che consente alle amministrazioni di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, utilizzando a tale fine le risorse previste per il lavoro flessibile, nel limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017.

Le risorse del predetto comma 28 dovranno coprire, nel rispetto delle risorse disponibili e della capacità di sostenere la spesa a regime, l'intero trattamento economico del personale, comprensivo di quello accessorio.

Occorre distinguere i due casi sotto considerati:

- a) il trattamento accessorio, finanziato a valere sulle risorse del citato comma 28, era conteggiato nel Fondo per il salario accessorio;
- b) il trattamento accessorio, a carico del citato comma 28, non era conteggiato nel predetto Fondo ma posto a carico del bilancio dell'ente.

Fermo restando che in entrambi i casi di cui alle lettere a) e b), per il personale interessato dalle procedure previste dall'articolo 20 del citato d.lgs. n. 75/2017, deve essere corrispondentemente ridotto il limite di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010 - in ragione dell'intero trattamento economico del relativo personale assunto (riferito, quindi, alla posizione a tempo indeterminato acquisita ed al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) - solo nell'ipotesi di cui alla lettera b) il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 può essere incrementato di un valore pari alla misura già percepita a titolo di trattamento accessorio comunque non superiore a quello medio pro-capite del Fondo calcolato



*Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Il Ministro dell'economia e delle finanze*

utilizzando i dati desumibili dalla rilevazione Conto Annuale (tabelle 1 e 13 al netto di eventuali arretrati), con riferimento alla specifica area di inquadramento e all'ultima annualità disponibile.

Laddove la misura del trattamento accessorio del personale da stabilizzare non fosse desumibile il Fondo può comunque essere incrementato di un valore non superiore al predetto valore medio pro-capite calcolato come dianzi esposto.

La considerazione congiunta delle risorse per il salario accessorio disponibili sul Fondo e di quelle già utilizzate a valere sul bilancio dell'ente, nel limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (con la contestuale e definitiva decurtazione delle disponibilità relative al predetto limite di spesa) determinano l'invarianza finanziaria.

Le amministrazioni procedono analogamente a fronte di disposizioni speciali di legge che autorizzano nuove assunzioni in deroga al regime assunzionale ordinario, purché corredate di risorse a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio. In tal caso l'incremento è calcolato sulla base del valore medio pro-capite del fondo utilizzando a tale fine i dati desumibili dalla rilevazione Conto Annuale come sopra rappresentato.

Si ritiene, infatti, che - al fine di non determinare una riduzione del trattamento accessorio in godimento per il personale di ruolo già in servizio e, al contempo, garantire il rispetto degli equilibri di bilancio - qualora specifiche norme consentano l'assunzione di nuovo personale prevedendo lo stanziamento di risorse per la relativa copertura finanziaria, comprensiva del trattamento accessorio, sia consentito un incremento, nella misura del valore medio pro-capite, del Fondo per il trattamento accessorio, oltre il limite di cui all'art. 23 comma 2, del d.lgs. 75/2017.

L'eventuale incremento, fermo restando la capacità di sostenere la spesa a regime e previa verifica e certificazione dell'organo interno di controllo, va quantificato in ragione dell'effettiva data di assunzione in servizio di ruolo (*pro-quota*) e confermato su base annua per le annualità successive.

3 Principio di non discriminazione

L'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sancisce il principio di non discriminazione nei confronti del lavoratore a tempo determinato per cui: *"Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa 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*



*Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Il Ministro dell'economia e delle finanze*

contratto a tempo determinato". In caso di violazione del principio sono previste esplicite sanzioni amministrative.

L'applicazione della disposizione alle amministrazioni pubbliche deriva dalla previsione dell'articolo 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 secondo cui *"I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto"*.

In merito agli effetti del principio di non discriminazione sugli istituti contrattuali aventi riflessi sul trattamento economico, si rinvia alla specifica disciplina di cui ai nuovi Contratti Collettivi Nazionali per il triennio 2016-2018, in attuazione di quanto previsto dall'Atto d'indirizzo Generale per la riapertura dei tavoli di contrattazione del 6 luglio 2017, con particolare riferimento al paragrafo 2.7.

Quanto sopra va considerato in rapporto all'inquadramento nei ruoli del personale già titolare di contratto a tempo determinato che, senza soluzione di continuità, è assunto a tempo indeterminato in applicazione dell'articolo 20 del d.lgs. 75/2017 e ferme restando le specifiche esclusioni di cui al comma 9 del medesimo articolo¹.

Infine, in considerazione del divieto di monetizzazione delle ferie non fruite, previsto dall'articolo 5, comma 8, del d.l. 95/2012, tali ferie possono essere conservate in caso di assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 75/2017, senza soluzione di continuità. Analogo trattamento potrà essere riconosciuto con riferimento alle ore di permesso maturate e non fruite in costanza del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Maria Anna Madia

08 MAG 2018

Il Ministro dell'economia e delle finanze
Pier Carlo Padoan

¹ Articolo 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: comma 9: *"Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Fino all'adozione del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218(...)"*; comma 10 *"Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 1, comma 542, della legge 28 dicembre 2015, n. 208"*.