

Osservatorio pareri Aran sul nuovo CCNL

a cura di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan – Esperti in gestione e organizzazione del personale degli Enti Locali

Pareri Aran contenuti nella raccolta sistematica

Orientamento applicativi

Comparto funzioni locali

Il nuovo CCNL 21/05/2018 presenta diverse problematiche interpretative. L'Aran ha risposto a numerosi quesiti, alcuni riportati nella raccolta sistematica ed altri indirizzati ai singoli enti. Questi orientamenti sono stati raccolti e sintetizzati nel presente osservatorio, che risulta aggiornato ai pareri pubblicati in data 3 aprile 2019.

Assenze per visite e terapie	CFL 2, CFL 3, CFL 3, CFL 12, CFL 18, CFL 19, CFL 22, CFL 28, CFL 30, CFL 33
Contrattazione decentrata	CFL 52,
Disciplina delle PO	CFL 5, CFL 6, CFL 38, CFL 40, CFL 47, CFL 49
Elemento perequativo	CFL 1, Prot. 17268, Prot. 18395
Ferie	CFL 10b
Fondo per le risorse decentrate	CFL 7, CFL 15, CFL 21, CFL 45, CFL 46, CFL 50, Prot. 17408, Prot. 15354, Prot. 1650, Prot. 2088, Prot. 3617, Prot. 11894, Prot. 17742, Prot. 16
Indennità di servizio esterno e di turno (Polizia locale)	CFL 41, CFL 51, Prot. 17583, Prot. 16
Orario di lavoro	CFL 14, CFL 16, CFL 31, CFL 35, Prot. 13952,
Performance	CFL 42, CFL 42b, CFL 44
Permessi art. 33, c. 3, L. 104/1992	CFL 11a e CFL 11b
Permessi per motivi personali o familiari	CFL 4a e CFL 4b, CFL 10, CFL 23, CFL 25, CFL 24a, CFL 24b, CFL 26a, CFL 26b, CFL 27, CFL 32a, CFL 32b,
Permessi retribuiti	CFL 9, CFL 20
Procedure concorsuali in corso per l'assunzione come D3 di accesso	CFL 39
Progressioni	Prot. 13918, Prot. 16270
Relazioni sindacali	CFL 13, CFL 17, CFL 37, Prot. 13952
Responsabilità disciplinare	CFL 34, CFL 36, CFL 43,
Welfare integrativo	CFL 29

Assenze per visite e terapie

CFL 2, CFL 12 e CFL 18

Le 18 ore di permesso per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici non vanno riproporzionate nel 2018 (primo anno). Manca una clausola di maturazione progressiva del diritto. (Riferimento: art. 35 del CCNL 21/05/2018).

CFL 3

Le 18 ore di permesso per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici possono essere utilizzate anche per frazione di ora (es. 45', oppure 3 h e 31').
(Riferimento: art. 35 del CCNL 21/05/2018).

CFL 8 e CFL 19

Ai fini del calcolo del comperto per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 32, c. 4) si considera un giorno ogni 6 ore di permesso. Esempio: permesso per un giorno intero con debito orario previsto di 9 ore; si considera 1 giorno di 6 ore e si accantonano le 3 ore rimanenti. Quando verranno richieste ulteriori 3 ore, queste si cumulano alle 3 ore precedenti e si calcola un ulteriore giorno di comperto.
(Riferimento: art. 35, comma 4, del CCNL 21/05/2018).

CFL 22

I permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 35) devono essere giustificati da specifica attestazione di presenza (c. 9) che non può essere sostituita da autocertificazione.
(Riferimento: art. 35, comma 9, del CCNL 21/05/2018).

CFL 28

I permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 35) possono essere riconosciuti solo per esigenze del dipendente; restano esclusi i corrispondenti motivi legati ai familiari.
(Riferimento: art. 35 del CCNL 21/05/2018).

CFL 30

I permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 35), anche in un giorno nel quale non sia verificata l'incapacità lavorativa, sono un diritto soggettivo del dipendente. Ne consegue che non possono essere legittimamente rifiutate anche in presenza di esigenze di servizio. La disposizione contrattuale (art. 35) prevede che "Ai dipendenti sono riconosciuti..." a differenza dei permessi per motivi personali e familiari (art. 32) secondo il quale "Al dipendente possono essere concesse...". Solo questi ultimi possono essere negati per esigenze di servizio.
(Riferimento: art. 35 del CCNL 21/05/2018).

CFL 33

Le disposizioni contrattuali sui permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 35) pone una regolamentazione complessiva della materia e non si limita al giustificativo di assenza come previsto dall'art. 55-*septies*, comma 5-*ter*, D.Lgs. n. 165/2001. Si tratta di una tipologia di permessi non correlati allo stato di malattia per i quali è prevista solo l'attestazione di presenza.

Nell'affrontare in modo organico la materia i commi 11, 12 e 14 fanno riferimento anche a casistiche nelle quali vi è incapacità lavorativa; in questi casi l'assenza non grava sul monte ore annuo.

Ai fini del calcolo del comperto in caso di *part-time* orizzontale si riproporziona sia il monte ore annuale (18 ore) che la durata convenzionale della giornata lavorativa (6 ore). Per il *part-time* verticale si riproporziona solo il monte ore annuale.
(Riferimento: art. 35 del CCNL 21/05/2018).

Contrattazione decentrata

CFL 52

Il contratto decentrato non va sottoscritto in assenza dell'autorizzazione della Giunta comunale - "L'autorizzazione alla sottoscrizione da parte dell'organo di vertice del contratto integrativo, sulla base delle vigenti regole contrattuali e legali in materia, è un elemento essenziale della procedura negoziale decentrata".

Pertanto, in assenza della deliberazione della Giunta Comunale di autorizzazione, il contratto decentrato non può essere sottoscritto dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Questo anche in assenza di un atto di indirizzo della stessa Giunta Comunale a monte della contrattazione decentrata. Anche "in presenza di parere favorevole reso dall'organo di controllo, la mancanza di tale atto dell'organo di vertice impedisce la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo".

(Riferimento: art. 8 del CCNL 21/05/2018).

Disciplina delle PO

CFL 5

Gli incarichi di PO in corso scadono il 20.05.2019 anche se il termine naturale va oltre tale data. Fino a tale data si possono anche attribuire o prorogare gli incarichi di PO utilizzando le disposizioni previste nel vecchio regime.
(Riferimento: art. 13 del CCNL 21/05/2018).

CFL 6

Nel periodo transitorio, in assenza della definizione del nuovo assetto delle PO, l'ente può "in via del tutto eccezionale (...) conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati"
(Riferimento: art. 13 del CCNL 21/05/2018).

CFL 38

L'ente può ridurre le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per un solo anno consentendo l'incremento, solo per quell'anno, del fondo per la contrattazione decentrata. A tal fine deve essere preventivamente attivato il confronto sindacale (art. 5, c. 2, lett. g). L'anno successivo NON deve essere attivata la contrattazione integrazione (art. 7, c. 3, lett. u) alla quale si deve ricorrere solo in caso di "incremento delle risorse (...) originariamente stornate dal fondo nell'anno 2018".

(Riferimento: art. 15 del CCNL 21/05/2018).

CFL 40

La maggiorazione della retribuzione di posizione delle PO in convenzione - L'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione o l'unione di comuni che utilizzano un dipendente di altro ente locale titolare di posizione organizzativa possono attribuire allo stesso, per la maggiore gravosità della prestazione, una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della posizione organizzativa attribuita allo stesso lavoratore. I relativi oneri sono a carico dell'ente utilizzatore. La misura effettiva della retribuzione di posizione e della relativa maggiorazione è riproporzionata in relazione alla durata della prestazione lavorativa resa presso lo stesso ente utilizzatore.

(Riferimento: art. 17, comma 6, del CCNL 21/05/2018).

CFL 47

L'ente Parco e i dipendenti di altro ente utilizzati a tempo parziale - La problematica riguarda la possibilità di conferire un incarico di posizione organizzativa ad un dipendente di altra amministrazione utilizzato a tempo parziale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004, da parte di un ente Parco. L'Agenzia fa rilevare come il tenore letterale della norma preveda, quali destinatari della disposizione, i soli enti locali. Pertanto, l'ente Parco, non essendo un ente locale ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 267/2000, non può avvalersi della possibilità di utilizzare personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004. Questo fa venir meno anche il problema connesso alla possibilità di affidare un incarico di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 6, del CCNL del 21/05/2018.

(Riferimento: art. 17, comma 6, del CCNL 21/05/2018).

CFL 49

La retribuzione di risultato nel caso di utilizzo a tempo parziale di titolare di posizione organizzativa da parte di un altro ente - Il CCNL del 22/01/2004, all'art. 14, comma 5, prevedeva la possibilità di attribuire, al titolare di posizione organizzativa, utilizzato a tempo parziale da altro ente locale, il quale, a sua volta, affidava un ulteriore incarico di posizione organizzativa allo stesso dipendente, una retribuzione di risultato compresa fra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione. Tale facoltà deve intendersi abrogata per effetto della nuova regolamentazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa contenuta nell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018.

(Riferimento: art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018).

Elemento perequativo

CFL 1

L'elemento perequativo costituisce una voce retributiva specifica, autonoma e distinta la cui corresponsione avviene *una-tantum* nell'arco di uno specifico e determinato periodo temporale.

Proprio per tali caratteristiche:

a) esso non è "stipendio" e non rientra nelle nozioni di retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. a), b) e c), del CCNL del 9.5.2006 (non utile per la determinazione del lavoro straordinario, dei turni, delle maggiorazioni, ecc.);

b) non è "trattamento economico accessorio": non è sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

(Riferimento: art. 66 del CCNL 21/05/2018).

Prot. 17268 del 07/11/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Natura dell'elemento perequativo: specifica, autonoma e distinta voce retributiva. Non è una voce di stipendio e quindi non rientra in alcuna delle definizioni di retribuzione previste dall'art. 10, c. 2, del CCNL 21/05/2018; neppure nella lettera d) - retribuzione globale di fatto. Quindi non è base di calcolo per il lavoro supplementare (art. 55, c. 5, CCNL 21/05/2018).

Non è trattamento economico accessorio e quindi non è soggetto alla trattenuta nei primi 10 giorni di malattia.

In sostanza ripercorre il contenuto del parere CFL1.

(Riferimento: artt. 66 e 55, comma 4, del CCNL 21/05/2018).

Prot. 18395 del 17/12/2018 e Prot. 261 del 11/01/2019 (Pareri Aran non ancora confluiti nella raccolta sistematica)

La tabella D non prevede alcun importo per le posizioni economiche A6, B8, C6, D7 e quindi non spetta l'elemento perequativo (neppure quello in godimento nella posizione economica precedentemente posseduta).

(Riferimento: art. 66 del CCNL 21/05/2018).

Ferie

CFC 10b (funzioni centrali) - (Richiami ai Pareri Aran delle Funzioni Centrali)

Ferie per i dipendenti a tempo determinato - La disposizione contenuta all'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018 in materia di ferie prevede, al comma 4, la titolarità di un monte ferie per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione inferiore a quello spettante a regime, mentre al comma 5 è disciplinato il riallineamento dopo tre anni di servizio. Alla luce di quanto previsto dall'art. 55, comma 1, lett. a) del medesimo CCNL in materia di ferie per i lavoratori a tempo determinato, si ritiene che il citato art. 28 possa essere interpretato nel senso che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).
(Riferimento per analogia: art. 51 del CCNL 21/05/2018).

Fondo per le risorse decentrate

CFL 7

Se l'aumento dello 0,20% previsto dall'art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004 non era stato inserito nei fondi degli anni precedenti non può essere consolidato nel 2018. Tuttavia, in forza del principio di correttezza e buona fede l'ente può precedere al ricalcolo retroattivo dei fondi inserendo tali risorse. Il nuovo fondo, con il parere del responsabile, deve essere certificato dai revisori. Inoltre, deve essere aggiornato il conto annuale con i nuovi dati del fondo (cfr. Parere Aran prot. 15118 del 23/08/2018 e prot. 14280 del 26/07/2018).

L'Aran non si esprime in merito al limite sul trattamento accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2018. (Riferimento: art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018).

CFL 15 e CFL 21

Modalità di consolidamento ex art. 67, c. 1, del CCNL 21/05/2018 dello 0,20% previsto dall'art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004 per gli enti con dirigenza:

- 1) se l'ente non ha istituito le PO di alta professionalità tutto l'importo viene consolidato;
 - 2) se l'ente ha destinato l'intero importo alle alte professionalità utilizzando l'intero importo dello 0,20% andrà prima consolidato e successivamente portato in detrazione e messo nella disponibilità del bilancio ai sensi dell'art. 15, c. 5, del CCNL 21/05/2018;
 - 3) nel caso di destinazione parziale alle alte professionalità si procede come indicato nei punti 1) e 2).
- (Riferimento: artt. 67, comma 1, e 15, comma 5, del CCNL 21/05/2018).

CFL 45

Il fondo per le risorse decentrate deve essere incrementato, dal 2019, di euro 83,20 euro per ogni unità di personale presente il 31/12/2015. Per unità di personale si deve intendere i dipendenti a tempo indeterminato e determinato. Non vanno ricompresi i lavoratori presenti nell'ente sulla base di un contratto di somministrazione. Per i dipendenti in *part-time*, l'incremento si deve considerare come se gli stessi fossero a tempo pieno.
(Riferimento: art. 67, comma 2, lett. a), del CCNL 21/05/2018).

CFL 46

L'incremento del fondo per un ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario - La particolare tipologia di ente in questione può inserire, nel fondo, le risorse variabili, ivi compresi i risparmi dello straordinario, "ma il relativo importo non può, comunque, essere incrementato e superare, conseguentemente, quello delle risorse di cui si tratta, sempre di natura variabile, complessivamente già previste nell'anno precedente". A tale limite fanno eccezione le risorse destinate al salario accessorio da specifiche disposizione di legge (in quanto concesse anche agli enti in dissesto) e i risparmi del fondo dell'anno precedente, di cui all'art. 68, comma 1, ultimo periodo.

Il tutto deve fare i conti con le misure di riequilibrio previste dalle vigenti disposizioni in materia, "anche in ordine alla riduzione o alla totale eliminazione delle risorse stesse, procedendo, cioè, ove si renda necessario in applicazione delle suddette norme, anche alla riduzione o alla totale soppressione delle risorse di cui si tratta".

(Riferimento: art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018).

CFL 50

Il fondo per le risorse decentrate e i contratti di somministrazione - Con riferimento ai lavoratori presenti nell'ente mediante contratto di somministrazione, il CCNL prevede che il loro trattamento accessorio, se spettante, sia finanziato con uno specifico stanziamento, a carico del bilancio, nell'ambito del progetto che è alla base del contratto stesso. "Tali risorse confluiscono nel fondo e sono disponibili in sede di contrattazione integrativa ma solo, come detto, con la specifica finalità di consentire l'erogazione dei trattamenti economici accessori ai somministrati...(omissis)... solo per il periodo di cui il personale di cui si tratta presta servizio presso l'ente.

Ciò comporta che, una volta esaurito il progetto, con il conseguente venir meno dei contratti di somministrazione posti in essere nell'ambito dello stesso, il fondo deve essere necessariamente ridotto delle risorse che vi erano confluite ai sensi del citato art. 52, comma 5, del CCNL del 21.5.2018".

In sostanza, quindi, il fondo per le risorse decentrate può essere incrementato per finanziare il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati. Tale incremento viene meno con il cessare dei contratti di somministrazione.
(Riferimento: art. 52, comma 5, del CCNL 21/05/2018).

Prot. 17408 del 09/11/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Il CCNL non permette di capire cosa accade agli importi dello 0,20% previsti dall'art. 32, c. 7, del CCNL 22/01/2004 accantonati dagli enti in tutti questi anni in quanto il CCNL non si è occupato della questione.

Si ricorda che le somme predette avevano destinazione vincolata al finanziamento degli incarichi di alta professionalità.

(Riferimento: art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018).

Prot. 15354 del 06/09/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Chiarimenti in merito all'aumento di Euro 83,20 dal 2019:

- 1) l'aumento può essere utilizzato solo dall'anno 2019;
- 2) è disposto dal datore di lavoro in senso proprio, non dall'ente che utilizza temporaneamente il dipendente (comando, distacco, assegnazione temporanea, utilizzo a tempo parziale, ecc);

In merito alle Unioni:

- a) dipendenti in servizio presso l'Unione alla data del 31/12/2015 e trasferiti ai comuni appartenenti all'unione a seguito di scioglimento della stessa prima della firma del CCNL: l'aumento contrattuale deve essere fatto dall'ente dove è transitato il dipendente a seguito dello scioglimento. In caso contrario l'aumento contrattuale andrebbe perso;
- b) dipendenti in servizio presso l'Unione alla data del 31/12/2015 e trasferiti agli enti di appartenenza dopo la firma del CCNL a seguito di scioglimento della stessa: l'unione effettua l'aumento contrattuale e viene trasferito al comune appartenente alla disciolta Unione al momento del trasferimento del personale;
- c) dipendenti in servizio presso il comune alla data del 31/12/2015 successivamente trasferito presso l'Unione dopo la firma del CCNL: l'aumento è effettuato dal Comune e trasferito all'unione al momento del trasferimento del personale ai sensi dell'art. 70-sexies.

(Riferimento: art. 67, comma 2, lett. a), del CCNL 21/05/2018).

Prot. 1650 del 27/02/2019 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

L'aumento di Euro 83,20 previsto dall'art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018, deve essere disposto "per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (...)".

Ne consegue che:

- a) sono compresi tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio al 31.12.2015;
- b) sono compresi anche i tempi determinati previsti dall'art. 1, c. 557, L. 311/2004;
- c) per i *part-time* l'importo non deve essere rapportato in quanto il dipendente "può sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno".

(Riferimento: art. 67, comma 2, lett. a), del CCNL 21/05/2018).

Prot. 2088 del 14/03/2019

L'aumento di Euro 83,20 previsto dall'art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018, deve essere disposto "per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (...)".

Ne consegue che:

- a) sono compresi tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio al 31.12.2015;
- b) non sono compresi i contratti di somministrazione;
- c) per i *part-time* l'importo non deve essere rapportato in quanto il dipendente "può sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno";
- d) in caso di personale trasferito si applica l'art. 67, c. 2, lett. e), del CCNL 21/05/2019 anche relativamente agli 83,20 euro, rimandando in pratica ad un accordo tra gli enti.

(Riferimento: art. 67, comma 2, lett. a), del CCNL 21/05/2018).

Prot. 3617 del 7/03/2018 e 11894 del 24/05/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Calcolo dei differenziali PEO:

- si deve fare riferimento alla Tabella A allegata al CCNL dove l'incremento con decorrenza 1/3/2018 assorbe quelli dell'1/1/2016 e dell'1/01/2017;
- "poiché l'ultimo incremento, quello a regime, decorre dall'1/3/2018, il calcolo del differenziale previsto dalla normativa contrattuale dovrà essere effettuato con riferimento al personale in servizio a quella data, ivi compreso, quindi, quello transitato per mobilità presso il vostro ente prima di tale data".

(Riferimento: art. 67, comma 2, lett. b), del CCNL 21/05/2018).

Prot. 11894 del 24/05/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Calcolo dei differenziali PEO:

- formalizzato nel testo del CCNL quanto in precedenza previsto da dichiarazioni congiunte (n. 14 CCNL 2004, n. 4 CCNL 2006, n. 1 CCNL 2009);

- l'incremento è volto a non far gravare sul fondo l'incremento delle PEO per effetto degli aumenti previsti dal CCNL in quanto finanziato da risorse nazionali;

- "differenza tra l'incremento stipendiale a regime previsto dal CCNL per ciascuna posizione economica di ogni categoria rispetto a quello previsto per la posizione iniziale della medesima categoria"
 - rispetto all'aumento all'1/3/2018 il differenziale di un C3 è pari a Euro 3,3 (incremento C3 pari a Euro 65,30 - incremento C1 pari a Euro 62,00. L'importo su base annua è pari a Euro 42,90 (3,3 x 13);
 - il differenziale confluisce nelle risorse stabili;
 - poiché l'incremento decorre dall'01/03/2018 nell'anno 2018 si considerano 10 mesi (9 mesi più la tredicesima) mentre nel 2019 si considerano 13 mensilità;
 - il calcolo deve essere fatto per tutti i dipendenti in servizio all'01/03/2018;
 - lo stesso percorso deve essere effettuato con riferimento all'aumento dell'01/04/2018 per effetto del conglobamento dell'IVC. Per un C3 l'importo è pari a Euro 0,64 (12,80-12,16) mensili pari a euro 8,32 su base annua. Per l'anno 2018 si considerano 10 mesi (aprile-dicembre più la 13') mentre per il 2019 si considerano 13 mensilità;
 - ne consegue che, sul fondo, si dovrà finanziare l'intero importo della progressione, dato dalla differenza tra la posizione iniziale e quello di sviluppo (ivi compresi gli aumenti contrattuali).
- (Riferimento: art. 67, comma 2, lett. b), del CCNL 21/05/2018).

Prot. 17742 del 23/11/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Modalità di calcolo della Ria dei cessati:

- precedente sistema: per le cessazioni in corso d'anno si incrementavano le risorse stabili nell'anno di cessazione *pro rata*, nell'anno successivo si riportava l'intero risparmio. Questo comportava problemi operativi di rideterminazione dei fondi a fine anno e riapertura del CCDI;
 - nuovo sistema:
 - a) aumento nell'anno successivo delle risorse stabili per l'intera annualità;
 - b) aumento nell'anno successivo delle risorse variabili per la quota di risparmio dell'anno di cessazione.
- (Riferimento: art. 67, comma 2, lett. c), e comma 3, lett. d) del CCNL 21/05/2018)

Prot. 16 del 02/01/2019 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Utilizzo fondo per le risorse decentrate - "Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, anche dopo la stipula del CCNL del 21.5.2018, nulla è cambiato in ordine al finanziamento degli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000, che, pertanto, continuano a gravare sulle generali risorse dell'art. 67 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018".

Il quesito nasce dal fatto che l'art. 68 del CCNL 21/05/2018 non si fa riferimento all'art. 24, c. 5, del CCNL 14.9.2000 (maggiorazione per lavoro ordinario notturno 20% o festivo nonché notturno/festivo 30%).

Secondo il parere Aran tutti gli istituti precedentemente finanziati sul fondo rimangono finanziati sullo stesso anche dopo il CCNL 21/05/2018.

(Riferimento: art. 68 del CCNL 21/05/2018)

Indennità di servizio esterno e di turno (Polizia locale)

CFL 41

L'indennità di servizio esterno può essere finanziata con i proventi di cui all'art. 208 CdS - Il CCNL destina una parte dei proventi derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada (art. 208) all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Considerata la portata ampia della previsione, le risorse in questione "possono essere utilizzate anche per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno, in quanto anche questo compenso, per le nuove e maggiori prestazioni cui si collega (implementazione dei servizi esterni di vigilanza), si può configurare come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale"

(Riferimento: art. 56-*quater*, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018).

CFL 51

La definizione di servizio esterno ai fini della corresponsione della relativa indennità - "indennità di servizio esterno spetta "solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma in tutte le altre molteplici funzioni di polizia locale". Nel caso in cui "la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni".

(Riferimento: art. 56-*quinqies*, del CCNL 21/05/2018).

Prot. 17583 del 15/11/2018 - (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Indennità di servizio esterno - Chiarimenti in merito all'indennità di servizio esterno:

- a) il Ccdi "può" disciplinare l'indennità di servizio esterno in "presenza di personale della polizia locale che in via continuativa svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, cioè in servizi di vigilanza in strada";

b) "continuativamente" e "non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro" per "servizi esterni di vigilanza in strada";

c) l'indennità è corrisposta per "effettivo svolgimento del servizio esterno": qualora l'articolazione dei "servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa", per "esigenze organizzative" o per "permessi ad ore", "l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni".

Seppure senza una indicazione esplicita sembra che la disciplina possa essere oggetto di contrattazione; sembrerebbe non essere un obbligo (la questione è ancora aperta). Parlando di "prestazione lavorativa ordinaria" non dovrebbe rilevare lo straordinario.

(Riferimento: art. 56-*quinquies*, del CCNL 21/05/2018).

Prot. 16 del 02/01/2019 - (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

L'indennità di turno degli Agenti di Polizia Locale - Vari sono gli aspetti affrontati. Di rilievo, viene evidenziato che:

....

c) l'Agenzia conferma quanto già evidenziato in passato in ordine alle perplessità espresse sulla "compatibilità dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro con le finalità e le caratteristiche tipiche dell'organizzazione del lavoro per turni";

d) "date le caratteristiche e le finalità dell'organizzazione del lavoro per turni, la scrivente Agenzia, nei propri orientamenti applicativi, ha sempre escluso sovrapposizioni delle prestazioni in turno;

e) la sovrapposizione è ammessa (art. 23, comma 3, lett. b) del CCNL delle Funzioni Locali del 21/5/2018) solo ove di durata parziale e limitata per soddisfare solo eventuali esigenze connesse allo scambio di consegne; la non sovrapposizione delle articolazioni orarie del personale cessante e di quello subentrante è configurata dalla disciplina contrattuale come criterio essenziale per la sussistenza di una organizzazione del lavoro per turni ed il pagamento della relativa indennità";

f) qualora il turno coinvolga solo due lavoratori, l'assenza saltuaria di uno di questi per qualsiasi ragione (ferie, malattia, permessi o altro) non modifica la condizione di "turnista" dell'altro, al quale va riconosciuta la relativa indennità, anche se, nella sostanza, in tale periodo non sono garantite le 10 ore di servizio richieste dalla norma;

g) "se il turno è articolato sui giorni lavorativi della settimana (cinque o sei secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata), esso ricomprende anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale e, conseguentemente, tali giornate per i turnisti devono considerarsi lavorative, con diritto alla corresponsione della sola indennità di turno festivo".

(Riferimento: art. 23, comma 3, lett. b) del CCNL 21/05/2018).

Orario di lavoro

CFL 14

Dopo 6 ore di lavoro è obbligatoria la pausa "qualunque sia la ragione giustificativa di tale prolungata durata dell'orario di lavoro". La pausa non è derogabile né in sede di contrattazione decentrata né con atto unilaterale dell'ente. L'unica deroga è prevista dall'art. 13 del CCNL 09/05/2006 in materia di buono pasto (Cfr. Parere Aran 14280 del 26/07/2018). (Riferimento: artt. 22, comma 7, e 26 del CCNL 21/05/2018).

CFL 16 e CFL 35

Il recupero del debito orario derivante dalla flessibilità in entrata e in uscita deve avvenire nel mese di maturazione da intendersi come mese di calendario.

La previsione non ha portata assoluta ma può essere derogata in caso di impedimento oggettivo e imprevisto (es. malattia, fruizione della flessibilità nell'ultimo giorno del mese); il recupero va concordato col dirigente. Le modalità di recupero possono essere derogate, e portate al mese successivo, sulla base di esigenze organizzative dell'ente. Le deroghe devono essere adottate con "prudenza". La regola generale rimane il recupero nel mese di riferimento.

Gli spazi di flessibilità positiva devono essere collegati a quelli negativi; in caso contrario (flessibilità positiva per "esigenze personali") si rischia di configurare un potenziale straordinario che deve essere sempre autorizzato preventivamente.

(Riferimento: art. 27, comma 3, del CCNL 21/05/2018).

CFL 31

La pausa di 30 minuti dopo le 6 ore è sempre obbligatoria, "qualunque sia la ragione giustificativa di tale prolungata durata dell'orario di lavoro", anche in caso di superamento "per un tempo limitato ad alcune decine di minuti" per "compensare le carenze di orario" a fronte "della fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro".

(Riferimento: artt. 22, comma 7, e 26 del CCNL 21/05/2018).

Prot. 13952 del 20/07/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Nulla è innovato rispetto al passato; l'indicazione relativa alla articolazione dell'orario ordinario di lavoro su cinque giorni settimanali non può essere considerata, per gli enti del comparto, un vincolo o una previsione assolutamente inderogabile. Compete sempre alle autonome valutazioni organizzative dell'ente il quale può certamente decidere un'articolazione dell'orario di servizio e, quindi, anche dell'orario ordinario di lavoro, su sei giorni settimanali, ove questa, come detto, sia richiesta da proprie e specifiche necessità operative e funzionali dell'ente o da particolari caratteristiche

dell'utenza. Il datore di lavoro, sulla base di un proprio e autonomo apprezzamento delle esigenze organizzative ed operative da soddisfare, può decidere se articolare l'orario di servizio e di lavoro su sei giorni, anziché su cinque, e se limitare, eventualmente, una tale opzione solo ad alcuni specifici servizi, per i quali le esigenze di cui si è detto si manifestano con maggiore intensità ed evidenza".

Per quanto attiene alle relazioni sindacali si procede nel modo seguente:

- l'orario di servizio e apertura al pubblico non richiede alcuna relazione sindacale;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro sono oggetto di confronto.

(Riferimento: art. 22, del CCNL 21/05/2018).

Performance

CFL 42a e CFL 42b

La valutazione delle performance e il sistema di valutazione - Con riferimento al sistema di relazioni sindacali, l'Aran chiarisce che l'implementazione dell'esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi fra i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche è oggetto di contrattazione. Al contrario, i criteri generali del sistema di valutazione sono oggetto di confronto.

(Riferimento: artt. 7, comma 4, lett. c), e 5, comma 3, lett. b) del CCNL 21/05/2018).

CFL 44

Compensi previsti da specifiche disposizione di legge e compensi per la performance - Il CCNL impone alla contrattazione collettiva di stabilire la correlazione fra retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Al pari, l'Agenzia afferma che "non sembrano sussistere impedimenti" affinché, sempre in sede di contrattazione decentrata, possa essere disciplinato il rapporto, anche in termini quantitativi, fra premio legato alla performance, sia individuale che collettiva, e gli spessi compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per la generalità dei dipendenti, "anche al fine di evitare situazioni di indubbio e ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati settori".

(Riferimento: art. 7, comma 3, lett. j), del CCNL 21/05/2018).

Permessi art. 33, c. 3, L. 104/1992

CFL 11a e CFL 11b

I permessi della L. 104/1992 non possono essere usufruiti per frazione di ora (cfr. parere Aran RAL 1622).

Permessi per motivi personali o familiari

CFL 4a e CFL 4b

Le 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari vanno rapportate al *part-time* (orizzontale, verticale e misto). In caso di giornata intera per i *part-time* orizzontali le 6 ore convenzionali (c. 2, lett. e) devono essere rapportate al *part-time*.

(Riferimento: art. 32 del CCNL 21/05/2018).

CFL 10, CFL 23 e CFL 25

Le 18 ore di permesso previste dall'art. 32, c. 1, del CCNL 21/05/2018 sono uguali ai tre giorni di permesso del precedente art. 19, c. 2, CCNL 06/07/1995, con la sola differenza che sono stati trasformati in ore. Per i giorni goduti prima del 21/05/2018 si detraggono convenzionalmente 6 ore per ciascuna giornata di permesso (art. 32, c. 2, lett. e). La decurtazione convenzionale di 6 ore per la giornata intera opera indipendente dall'orario giornaliero che può essere superiore o inferiore alle 6 ore. Se prima del 21/05/2018 sono già stati usufruiti dei permessi previsti con il precedente regime contrattuale i 3 giorni questi devono essere detratti da quelli previsti dal nuovo CCNL

(Riferimento: art. 32 del CCNL 21/05/2018).

CFL 24a e CFL 24b

Le 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari vanno (art. 32) rapportate al *part-time* (orizzontale, verticale e misto). In caso di giornata intera per i *part-time* orizzontali le 6 (c. 2, lett. e) ore convenzionali sono rapportate al *part-time*. **Esempio: part-time al 52,80%, le 18 ore diventano 9 ore e 30 minuti; due giornate sono 6 ore e 20 minuti poiché un giorno è pari a 3 ore e 10 minuti, residuano 3 ore e 10 minuti.**

(Riferimento: art. 32 del CCNL 21/05/2018).

CFL 26a e CFL 26b

Le 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari vanno (art. 32) rapportate al *part-time* (orizzontale, verticale e misto). In caso di giornata intera per i *part-time* orizzontali le 6 (c. 2, lett. e) ore convenzionali sono rapportate al *part-time*. **Esempio: part-time 52,80%, le 18 ore diventano 9 ore e 30 minuti; le 6 ore:**

- per un part-time 80,56% è pari a 4 ore e 50 minuti (6 x 0,8056 = 4,8336 pari a 4 ore e 50 minuti);

- per un part-time 88,89% è pari a 5 ore e 20 minuti ($6 \times 0,8889 = 5,3334$ pari a 5 ore e 20 minuti).

(Riferimento: art. 32 del CCNL 21/05/2018).

CFL 27

I permessi per motivi personali (art. 32) non prevedono più di documentare i motivi e le ragioni per le quali sono stati richiesti anche se la motivazione deve essere indicata. Il dipendente non ha un diritto soggettivo perfetto in quanto, in base alle motivazioni ed alle esigenze organizzative, il permesso può essere negato. L'ente non può "valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta" ma può esprimersi sulla "sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso"; sempre nel principio di correttezza e buona fede.

(Riferimento: art. 32 del CCNL 21/05/2018).

CFL 32a e CFL 32b

Le 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari (art. 32) vanno rapportate al *part-time* (orizzontale, verticale e misto). **Esempio: part-time verticale di 3 giorni su 5 lavorativi: $18 \times 3/5 = 10$ ore e 48 minuti; part-time verticale di 4 giorni su 5 lavorativi: $18 \times 4/5 = 14$ ore e 24 minuti.**

Si possono utilizzare anche per frazioni di ora rispettando il minimo di un'ora (es. 1 ora e 15 minuti). Se viene fruito per meno di un'ora (es. 20 minuti) si considera un'ora. Per il *part-time* verticale non si riproporziona la durata convenzionale di 6 ore giornaliero per il permesso giornaliero.

(Riferimento: art. 32 del CCNL 21/05/2018).

Permessi retribuiti

CFL 9 e CFL 20

I 7 giorni entro i quali poter fruire del permesso per lutto si calcolano secondo la disciplina civilista dell'art. 2963 del codice civile e quindi si considerano i giorni secondo il calendario comune senza considerare il giorno iniziale. Se l'ultimo giorno è festivo si passa al primo giorno non festivo successivo. Si deve inoltre applicare l'art. 155 del c.p.c. secondo il quale i giorni festivi si contano nel termine.

(Riferimento: art. 31, comma 1, del CCNL 21/05/2018).

Procedure concorsuali in corso per l'assunzione come D3 di accesso

CFL 39

L'art. 12 prevede che possono essere assunti i dipendenti in D3 giuridico limitatamente alle procedure concorsuali in corso alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018. Il parere spiega cosa si intende per procedure concorsuali in corso.

In caso di assunzioni:

- l'invio della comunicazione per la mobilità obbligatoria (art. 34, c. 6, D.Lgs. 165/2001) rientra nella procedura in senso ampio; è possibile completare l'assunzione se è stata inviata la predetta comunicazione prima del 22/05/2019;
- l'adozione del provvedimento di scorrimento della graduatoria (presso lo stesso ente o presso altri enti): è possibile completare la procedura (anche se l'assunzione avviene dopo tale data) se l'atto è stato adottato fino al 21/05/2018. Dopo tale data si può scorrere la graduatoria ma l'assunzione avviene come D1 giuridico atteso che devono essere salvaguardate le graduatorie in essere come D3 giuridico.
- in caso di mobilità, se il bando è stato pubblicato fino al 21/05/2018, il dipendente in D3 transita come D3 giuridico e conserva il profilo e la posizione economica già acquisita; se il bando è stato pubblicato dopo l'entrata in vigore del CCNL, il requisito non può che essere quello di D e quindi possono partecipare sia D1 che D3 di accesso. Per gli ex D3 transitati per mobilità continua ad applicarsi il finanziamento sul fondo solo per la parte eccedente il D3.

(Riferimento: art. 12, comma 9, del CCNL 21/05/2018).

Progressioni

Prot. 13918 del 09/07/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Assegno ad personam in caso di progressione verticale - L'assegno *ad personam* derivante da progressione verticale o di categoria (art. 15, c. 2, CCNL 31/3/1999 e art. 9 CCNL 09/05/2006) non è rivalutabile a seguito dei successivi rinnovi contrattuali. L'assegno risulta riassorbibile solo per effetto di successive progressioni orizzontali. Gli incrementi previsti nella tabella A allegata al CCNL 21/05/2018 non ridetermina (né in positivo né in negativo) l'importo dell'assegno. L'Aran specifica anche che l'assegno era collegato solamente alle vecchie progressioni verticali e non poteva essere esteso anche alle nuove progressioni di carriera previste dagli artt. 24 e 62 del D.Lgs. 150/2009. L'istituto è stato ripristinato dall'art. 12, comma 8, del contratto collettivo limitatamente alla particolare tipologia di progressioni verticali previste dall'art. 22, c. 15, del D.Lgs. 75/2017, nell'arco temporale dalla stessa norma indicato (periodo 2018-2020). (Riferimento: art. 16 del CCNL 21/05/2018).

Prot. 16270 del 10/10/2018 - (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

Progressioni orizzontali - Chiarimenti in merito alla nuova normativa sulle PEO:

- la disciplina delle PEO è completamente nuova rispetto a quella del CCNL 31.03.1999 e quindi non sono applicabili gli orientamenti precedenti;
 - la valutazione è quella del triennio precedente all'anno in cui si adotta la decisione di effettuare le progressioni;
 - si considerano i risultati di performance;
 - gli ulteriori criteri (esperienza/competenze) sono elementi che possono (non devono) essere inseriti nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - i criteri sulla performance sono oggetto di confronto;
 - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono oggetto di contrattazione ed hanno ad oggetto le modalità e i profili formali e temporali.
- (Riferimento: art. 16 del CCNL 21/05/2018).

Relazioni sindacali

CFL 13

Decorrenza delle nuove relazioni sindacali (cfr. Parere Aran prot. 15538 del 12/09/2018):

- a) i nuovi istituti economici e normativi previsti dal CCNL 21/05/2018 sono applicabili solo dal CCDI 2018 e non possono retroagire qualora non siano ancora sottoscritte annualità precedenti;
- b) per i CCDI degli anni precedenti firmati dopo il 21/05/2018 si applica la nuova procedura prevista dall'art. 8 per la quale "non sussistono sostanziali differenze con il precedente impianto".

Si veda anche il parere Aran prot. 15538 del 12/09/2018

(Riferimento: art. 8, del CCNL 21/05/2018).

CFL 17 e CFL 37

In caso di contratto decentrato firmato nell'anno successivo a quello di erogazione dei premi legati alla performance risulta legittimo se si verificano le seguenti condizioni (cdc Corte dei conti Friuli 29/2018):

- 1) costituzione del fondo entro l'anno;
 - 2) certificazione dell'organo di revisione;
 - 3) assegnazione tempestiva degli obiettivi in modo che il personale dipendente "abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a fronte dell'attività incentivata e nell'interesse finale dell'ente".
- Si veda anche il parere Aran prot. 14843 del 03/08/2018.

Il parere chiarisce che la contrattazione non può intervenire sulla regolamentazione dei seguenti aspetti:

- 1) individuazione degli obiettivi, del loro valore e del personale coinvolto;
- 2) fissazione dei criteri di valutazione;
- 3) fissazione delle somme destinate alla incentivazione.

Pur non entrando nel merito specifico l'Aran sembra superare i precedenti orientamenti della CdC (es. Corte dei conti Veneto 263/2016).

(Riferimento: art. 8, del CCNL 21/05/2018).

Prot. 13952 del 20/07/2018 (Parere Aran non ancora confluito nella raccolta sistematica)

L'Aran specifica che:

1. l'orario di servizio e di apertura al pubblico non sono in alcun modo oggetto di relazioni sindacali;
2. solo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a) del CCNL del 21.5.2018.

(Riferimento: art. 5, del CCNL 21/05/2018).

Responsabilità disciplinare

CFL 34

Non è più previsto l'assegno alimentare per sanzioni disciplinari che prevedono la sospensione della retribuzione previste dall'art. 59 a prescindere dalla durata della sospensione.

(Riferimento: art. 59 del CCNL 21/05/2018).

CFL 36

Con decorrenza dal giorno successivo alla firma del CCNL 21.05.2018, la previdenza complementare, finanziata dall'art. 208 del CdS, deve essere destinata al Fondo Perseo-Sirio. Questo non implica l'obbligo di destinare il TFR/TFR.

(Riferimento: art. 59 del CCNL 21/05/2018).

CFL 43

L'assegno alimentare e le sanzioni disciplinari - La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 11 giorni ad un massimo di 6 mesi non risulta più assistenza, nel nuovo CCNL, dalla corresponsione dell'assegno alimentare, come, al contrario, risultava nella previgente normativa. La nuova disciplina si

applica alle infrazioni commesse dopo l'entrata in vigore del nuovo codice disciplinare. Questo doveva essere reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipulazione dello stesso CCNL e si applica dal 15esimo giorno successivo a quello di pubblicazione.

(Riferimento: art. 3, comma 6, del CCNL 21/05/2018).

Welfare integrativo

CFL 29

Possono essere destinate al welfare aziendale solo le risorse già stanziare per tali finalità sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo. Non sono previste altre forme di finanziamento. In particolare, resta esclusa la possibilità di destinare risorse previste per la contrattazione decentrate ovvero a risparmi di spesa legati all'art. 1, comma 557, L. 296/2006. (Riferimento: art. 72 del CCNL 21/05/2018).

LIBRI

COLLANA: Azienditalia Finanza e Tributi - Le monografie

E-BOOK

IL SISTEMA SANZIONATORIO TRIBUTARIO DEGLI ENTI LOCALI

di Salvatore Servidio

La presente trattazione analizza il sistema delle **sanzioni tributarie** applicate ai **tributi degli enti locali**.

In particolare oltre ad essere evidenziati i **fondamentali principi generali** vigenti nel sistema delle **sanzioni tributarie**, con l'illustrazione relativa ai principali **tributi erariali** (imposte sui redditi e IVA) sono state, poi, analizzate le novità in tema di **sanzioni amministrative** contenute al titolo II del D.Lgs. n. 158/2015, applicabili sin dal 1° gennaio 2016.

Inoltre, non sono state trascurate altre rilevanti novità intervenute nella riforma del 2015, per approdare infine a tracciare il **quadro normativo dei tributi locali vigenti**, con specifica sottolineatura del **sistema delle sanzioni** loro applicabili.

Una pubblicazione utilissima, dal momento che il sistema delle sanzioni tributarie è stato a più riprese completamente riscritto. Infatti, in tempi recenti il Governo, in attuazione di una delle deleghe previste dalla Legge n. 23/2014, è intervenuto in materia di **sanzioni penali e amministrative**, sia attraverso la **revisione del regime della dichiarazione infedele e del**

sistema sanzionatorio amministrativo al fine di meglio correlare, nel rispetto del principio di proporzionalità, le sanzioni all'effettiva gravità dei comportamenti, sia attraverso la possibilità di **ridurre le sanzioni** per le fattispecie meno gravi o di applicare sanzioni amministrative anziché penali, tenuto anche conto di adeguate **soglie di punibilità**.

Per la sua completezza, il testo contiene anche specificazioni dei **principi della riscossione e del contenzioso** interessanti la gestione dei **tributi amministrati dagli enti locali territoriali**.

Wolters Kluwer, settembre 2016
pagg. 212, Euro 18+IVA
Codice e-book: 00201561
ISBN (ebook): 978-88-217-5678-8

Per informazioni e acquisti

- **On line:** www.shopwki.it
- **Servizio Informazioni Commerciali** (tel. 02.82476794 – fax 02.82476403)
- **Agenzie Ipsoa di zona**
- **Librerie professionali**

