



Giunta Regionale della Campania

Responsabile per la prevenzione della corruzione e
della trasparenza della Giunta Regionale
D.P.G.R. n. 454 del 25/11/2013

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2016. 0673355 14/10/2016 15,18

Mitt. : 9401 Prevenzione della corruzione e...

Ass. : 51 Dipartimento della Programmazi...

Classifico : 94.1. Fascicolo : 3 del 2016



Ai Capi Dipartimento- Referenti anticorruzione

Ai Direttori Generali – Referenti anticorruzione

Al Referente anticorruzione degli Uffici
di diretta collaborazione del Presidente

All'Autorità di Audit – Referente anticorruzione

Agli Uffici speciali –Referenti anticorruzione

Ai Responsabili delle Strutture di Missione
- Referenti Anticorruzione

Alle UU.OO.DD. per il tramite
delle Direzioni Generali / Uffici Speciali

E p.c. All'Assessore alle
Risorse Umane
Al Capo di Gabinetto del Presidente

Circolare n. 14

Aggiornamento/Integrazione circolare n. 4 e 13 sulla corretta gestione del trattamento economico accessorio del personale regionale e compatibilità dei Decreti di liquidazione a favore dei dipendenti regionali con le vigenti disposizioni Contrattuali e Nazionali

La Giunta della Regione Campania ha intrapreso un percorso di razionalizzazione del trattamento economico del dipendente regionale in linea con le vigenti disposizioni contrattuali esistenti in materia. Tale percorso è iniziato con l'art. 1 co. 5. della legge regionale n. 5/2013 ed è stato di recente riconfermato con l'art. 25 co. 2 della legge regionale n. 6/2016.

Tale ultima disposizione regionale ha infatti modificato il dettato del precedente art. 1 co. 5 della legge regionale n. 5/2013, rendendo ancora più pregnante il principio di onnicomprensività del trattamento economico del dipendente per cui oggi la partecipazione dei dipendenti della Giunta della Regionale o comunque in servizio presso gli uffici regionali a commissioni, tavoli tecnici e gruppi di lavoro è sempre svolta a titolo gratuito, salvi i casi previsti in esecuzione di leggi statali o di contratti di lavoro ...Omissis”.

Come noto anche lo scrivente Responsabile della Giunta Regionale per la prevenzione della corruzione con la **circolare n. 4 del 4/07/2014 ad oggetto “Incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e ai Dirigenti e relativo compenso: quadro normativo di riferimento e orientamenti Aran”** e con la **circolare n.13 in tema di straordinario per calamità naturali**, ha inteso dare informazioni utili circa le vigenti disposizioni Contrattuali e Statali esistenti in materia di trattamento economico del dipendente nonché gli ultimi orientamenti-pareri Aran.

Inoltre le circolari in questione, così come indicato nel contenuto delle stesse, sono state rese visionabile -e senza soluzione di continuità, tuttora lo sono ancora- sul sito istituzionale della Regione e inoltre sono state inviate a tutte le strutture regionali al fine di assicurarne la massima conoscenza tra i dipendenti regionali, vista la delicatezza e l'importanza della materia trattata.

Di recente poi la Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo Campania nel Giudizio di Parificazione sul rendiconto 2013 alla pag.123 e ss. 5.3, ha precisato sull'argomento “...**il sistema retributivo del pubblico impiego ha una struttura “a doppio binario”** (cfr. Dlgs. n. 165/2001, c.d. TUPI, art. 2, comma 2 e 3; art. 40 e art. 45, nonché l'art. 70, comma 3): **il titolo per la spesa per il personale, proviene, per un verso e in via principale, dalla legge (statale, cfr. infra) e dal contratto nazionale; per altro verso, e per quanto non disposto dalle fonti nazionali, dalla contrattazione decentrata.**

Questa sistematica si incentra sul principio sancito dall'art. 2, comma 3, del D.lgs. 165/2001, secondo il quale l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi.

*Dal combinato disposto degli artt. 2, c. 3 (“l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali...Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”) e 45, c. 1 (“il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”), si ricava il **principio dell'inderogabilità della struttura della retribuzione, stabilita dai contratti collettivi.***

L'art 45, comma 1 TUPI, prevede espressamente che il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi e da ciò si fa derivare la permanente sussistenza, anche per il personale non dirigente, come nel caso di specie, del c.d. principio di omnicomprensività della retribuzione.

Quindi, in assenza del contratto, le amministrazioni non si possono determinare unilateralmente – per esempio a mezzo di regolamento, o nel caso delle Regioni, con legge regionale – a concedere trattamenti economici. Se lo facessero, infatti, il riconoscimento sarebbe sine titolo e l'erogazione fonte di responsabilità contabile ed erariale”.

Aggiunge la Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo Campania che “*la fonte legislativa legittimante l'erogazione, peraltro, come si accennava, non può essere*

una fonte regionale; il Giudice delle Leggi ha, infatti, deliberato e valutato l'illegittimità costituzionale di norme regionali che disciplinavano la formazione e la costituzione dei fondi per la contrattazione decentrata, a copertura del trattamento accessorio, mediante l'individuazione di risorse aggiuntive rispetto alla disciplina nazionale (cfr. sentenza n. 339/2011). Norme siffatte, infatti, disciplinano un aspetto del trattamento economico dei dipendenti delle regioni (il cui rapporto di impiego è privatizzato); di conseguenza esse non solo rischiano di mettere in crisi il coordinamento della finanza pubblica (materia di competenza concorrente, art. 117, comma 3, Cost.), ma trascinano dall'area della competenza normativa regionale per invadere un aspetto della competenza esclusiva statale, trattandosi di materia afferente l'area dell'ordinamento civile" (art. 117, comma 2, lett. l, Cost. e art. 45, comma 1, D.lgs. 165/2001); cfr. in tale senso anche SRC Lombardia n. 137/2013/PAR".

Di poi il Giudice Contabile aggiunge alla pag. 131 punto 5.3.4. che "... in presenza di normative regionali che dispongono finanziamenti aggiuntivi non previsti dalla legge statale e dalla contrattazione collettiva nazionale, l'interprete è tenuto a dare della stessa normativa regionale un'interpretazione costituzionalmente orientata ed adeguatrice del dato normativo regionale, rispettosa del riparto di attribuzioni tra lo Stato e le Regioni (amplius SRC Lombardia SRC Lombardia n. 137/2013/PAR)".

Anche la Corte Costituzionale con la sentenza n. 153/2015 ha evidenziato che "...il trattamento economico dei dipendenti pubblici va ricondotto alla materia dell'ordinamento civile, prevalendo quest'ultimo ambito di competenza su ogni tipo di potestà legislativa delle regioni...".

La disciplina del trattamento economico del personale del pubblico impiego è compresa, quindi, per i profili privatizzati del rapporto, nella materia dell'ordinamento civile, di esclusiva competenza statale. Ciò comporta che si devono considerare illegittime le norme regionali approvate, in tale materia, in contrasto con le previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, ed in particolare con gli artt. 2 (fonti), 40 (contratti collettivi nazionali ed integrativi) e 45 (trattamento economico) del decreto.

Alla luce di quanto evidenziato il trattamento economico fondamentale ed accessorio del dipendente pubblico è definito dai contratti collettivi e qualsiasi disposizione regionale che riconoscesse somme aggiuntive al dipendente dovrebbe intendersi *tamquam non esset* perchè altrimenti travalicherebbe l'area della competenza normativa regionale per invadere un aspetto della competenza esclusiva statale, trattandosi di materia afferente l'ordinamento civile.

Appare quindi necessario richiamare l'attenzione dei dirigenti destinatari della presente a che, ognuno nell'ambito di propria competenza, provvedano ad attivare le idonee iniziative al fine di abrogare eventuali disposizioni legislative e/o regolamentali regionali ancora vigenti non in linea con il percorso intrapreso dalla regione in materia di trattamento economico dei dipendenti regionali, percorso da ultimo confermato anche dalla Corte dei Conti nel Giudizio di Parificazione su indicato; nell'evenienza che vengano in rilievo provvedimenti regionali si potrà curare direttamente la rimozione.

Inoltre nuovamente si sottolinea la necessità a che i dirigenti tutti, ognuno per quanto di competenza, garantiscano l'osservanza del dettato dell'art. 1 co. 5. della legge regionale n. 5/2013, così come di recente modificato dall'art. 25 c. 2 della legge regionale n. 6/2016, delle circolari n.4 e 13 e della presente, adottate dallo scrivente in materia di trattamento economico del dipendente.

Le circolari in questione, adottate e opportunamente diffuse dal Responsabile Regionale della prevenzione della corruzione, hanno valore di misure obbligatorie di prevenzione, ai sensi del vigente Piano Triennale sulla prevenzione della corruzione 2015-17, approvato con D.G.R.C. n. 257 del 8.05.2015 e pertanto, ai sensi dell'art. 1 c. 14 della legge n. 190/2012, la loro violazione da parte dei dipendenti, incluso il personale dirigenziale, costituisce illecito disciplinare.

Infine si rammenta che laddove, eventuali provvedimenti liquidatori a favore di dipendenti regionali risultanti non in linea con il vigente dettato normativo contrattuale in materia di trattamento economico comportassero conseguenziali eventuali danni erariali, l'amministrazione in tal caso procederà con specifica azione di rivalsa nei confronti dei responsabili.

Attesa la delicatezza e l'importanza della materia trattata, si invitano le SS.LL. in indirizzo, in qualità di Referente anticorruzione, ad assicurare la massima diffusione all'interno degli uffici di rispettiva competenza, del contenuto di tale circolare, ricordando che la stessa è visionabile sul sito istituzionale della regione, sezione "amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-corruzione":

Per eventuali informazioni e/o chiarimenti in merito è possibile contattare la dr.ssa Maria Stefania Panza al n. 081/7962135 o il sig. Umberto Pennino al n. 081/7962654, oppure inviare una e-mail all'indirizzo trasparenza. anticorruzione@regione.campania.it

Dr.ssa Giovanna Paolantonio

