



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali

Incarichi di consulenza, studio e ricerca, collaborazione

**Testo coordinato delle disposizioni
attuative del Capo I bis
della legge 19 luglio 1990, n. 23**

Aggiornamento marzo 2016

INDICE

A.	PREMESSA	pag.	4
B.	AMBITO DI APPLICAZIONE	pag.	4
C.	ESCLUSIONI	pag.	5
D.	STRUTTURE ED ENTI INTERESSATI	pag.	6
E.	OGGETTO E QUALIFICAZIONE CIVILISTICA DEGLI INCARICHI DI CUI AL CAPO I BIS	pag.	6
1.	STUDI, RICERCHE E CONSULENZE	pag.	7
1.1	Studi e ricerche che hanno ad oggetto analisi, indagini conoscitive, approfondimenti e verifiche.	pag.	7
1.2	Consulenze volte alla redazione di pareri, di valutazioni tecniche o all'acquisizione di un supporto specialistico	pag.	7
2.	COLLABORAZIONI	pag.	8
F.	PROCEDURA DI AFFIDAMENTO DELL'INCARICO	pag.	9
1.	VERIFICA DEI PRESUPPOSTI PER L'AFFIDAMENTO	pag.	9
2.	MOTIVAZIONI DEL RICORSO ALL'APPORTO ESTERNO	pag.	10
3.	DISPOSIZIONI CONCERNENTI GLI INCARICHI ESTERNI DI ANALISI, STUDIO E RICERCA CONFERITI CON IL RICORSO AL CONFRONTO CONCORRENZIALE	pag.	11
4.	SOGGETTI COMPETENTI ALL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO	pag.	12
5.	LIMITI	pag.	13
5.1	Durata e cumulo	pag.	13
5.2	Tetto massimo di spesa annuale	pag.	16
5.3	Disciplina degli incarichi conferiti dalla scuola provinciale antincendi	pag.	18
5.4.1	Disciplina degli incarichi gratuiti	pag.	19
6.	AFFIDATARI E LORO REQUISITI	pag.	20
7.	L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DA INCARICARE	pag.	21
8.	DOCUMENTAZIONE DA ACQUISIRE	pag.	22
9.	FORMA E CONTENUTO DEL PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE A CONTRARRE E DEL CONTRATTO	pag.	22
9.1	Provvedimento di autorizzazione a contrarre	pag.	22
9.2	Forma del contratto	pag.	23
9.3	Programmi periodici di spesa	pag.	23
G.	CLAUSOLE DEL CONTRATTO	pag.	24
1.	CLAUSOLE OBBLIGATORIE	pag.	24
1.1	La clausola penale	pag.	24
1.2	La facoltà di recesso	pag.	24

1.3	L'impegno al rispetto della normativa in materia di dati personali	pag.	25
2.	EVENTUALI ULTERIORI CLAUSOLE	pag.	25
3.	RIMBORSI SPESE	pag.	25
4.	CORRISPETTIVO	pag.	25
H.	ELENCO DEGLI INCARICHI	pag.	26
I.	INQUADRAMENTO FISCALE E ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI	pag.	27
1.	RAPPORTI FRA QUALIFICAZIONE DEGLI INCARICHI OPERATA DAL CAPO I BIS E INQUADRAMENTO FISCALE DEI REDDITI PRODOTTI	pag.	27
2.	IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO	pag.	28
2.1	Il trattamento previdenziale	pag.	28
2.2	Il trattamento assicurativo	pag.	29
3.	LIBRO UNICO DEL LAVORO	pag.	30
L.	LA GESTIONE DEGLI INCARICHI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE	pag.	30
1.	ADEMPIMENTI PRELIMINARI ALLA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	pag.	30
2.	TUTELA DELLA MATERNITÀ	pag.	31
2.1	Congedo di maternità	pag.	31
2.2	Congedo di paternità	pag.	32
2.3	Congedo parentale	pag.	33
3.	MALATTIA	pag.	33
4.	INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE	pag.	34
5.	CONGEDO ORDINARIO E PERMESSI	pag.	35
6.	NORMATIVA SULLA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO	pag.	35
7.	CONTENZIOSO E CONCILIAZIONI	pag.	36
8.	RECESSO ANTICIPATO DEL COLLABORATORE COORDINATO E CONTINUATIVO: ABROGAZIONE DELL'OBBLIGO DI UTILIZZO DI APPOSITO MODELLO INFORMATICO	pag.	36
M.	QUESITI RICORRENTI	pag.	37
1.	DISCIPLINA APPLICABILE AGLI INCARICHI	pag.	37
2.	PROBLEMATICHE FISCALI	pag.	39
3.	PROCEDURA DI AFFIDAMENTO	pag.	40
4.	CLAUSOLE	pag.	40
5.	DURATA E CUMULO	pag.	41
6.	CORRISPETTIVO E RIMBORSI SPESE	pag.	44
7.	PROROGA E RINNOVO, INTEGRAZIONE	pag.	45
8.	VARIE	pag.	46

A. PREMESSA

In data 15 novembre 2006 è entrata in vigore la legge provinciale 24 ottobre 2006, n. 9, recante: “Modifiche della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23 (Disciplina dell'attività contrattuale e dell'Amministrazione dei beni della Provincia autonoma di Trento) in materia di affidamento di incarichi di consulenza” pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione n. 44 I-II del 31/10/2006, Supplemento n. 1.

Essa ha introdotto, nella citata legge, il nuovo Capo I *bis*, recante: “*Incarichi di studio, di ricerca, di consulenza e di collaborazione*”. Si tratta di una serie di disposizioni che disciplinano in modo organico l'affidamento di incarichi retribuiti a soggetti esterni alla Provincia.

La Giunta provinciale, con propria deliberazione n. 2557 di data 7 dicembre 2006, ha definito i criteri per dare attuazione ad alcuni istituti e precisamente:

- i casi in cui è ammesso il ricorso allo scambio di corrispondenza per la stipulazione dei contratti (articolo 39 *octies*);
- il corrispettivo massimo per il cumulo di incarichi in corso d'anno (articolo 39 *novies*);
- la formulazione dei criteri e dei limiti per il riconoscimento del rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico (articolo 39 *decies*);
- l'individuazione del dipartimento organizzazione, personale e affari generali quale struttura competente, a regime, alla tenuta dell'elenco degli incarichi (articolo 39 *undecies*).

Il comma 4 dell'articolo 39 *decies* prevede inoltre che la Giunta provinciale, al fine del contenimento della spesa, possa definire modalità e criteri di conferimento degli incarichi disciplinati dal Capo I *bis*. La Giunta provinciale, nella citata deliberazione n. 2557 di data 7 dicembre 2006, ha rinviato l'adozione di questo provvedimento. Si tengano presenti tuttavia, in quanto attinenti la materia, le direttive per il contenimento e la razionalizzazione delle spese discrezionali annualmente impartite dall'Amministrazione.

Per quanto riguarda la disciplina sostanziale, sono da ritenersi applicabili, agli incarichi di cui si tratta, le norme degli altri capi della legge provinciale n. 23/90, in quanto compatibili con la nuova disciplina speciale.

Con l'emanazione del suddetto provvedimento è stata infine revocata la deliberazione della Giunta provinciale n. 8726 di data 11 luglio 1991 recante: “*Criteri e modalità di autoregolamentazione in materia di incarichi di collaborazione a soggetti esterni all'Amministrazione provinciale*”.

B. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le norme di cui al nuovo Capo I *bis* si applicano agli incarichi retribuiti a soggetti esterni alla Provincia (art. 39 *quater*). Si tratta in particolare degli:

- a) incarichi di studio e ricerca aventi ad oggetto l'effettuazione di analisi, di indagini conoscitive, di approfondimento o di verifica nonché l'acquisizione di informazioni e di dati (art. 39 *sexies*);

- b) incarichi di consulenza aventi ad oggetto l'acquisizione di pareri, valutazioni tecniche, supporti specialistici ivi compresi quelli relativi alla formazione del personale dipendente (art. 39 *sexies*);
- c) incarichi di collaborazione per lo svolgimento di attività, anche a carattere ordinario, di competenza dell'Amministrazione (art. 39 *duodecies*).

C. ESCLUSIONI

Alcune tipologie di incarichi restano escluse, in ragione della loro specialità, dall'applicazione delle disposizioni del Capo I *bis*. Si tratta degli incarichi:

- a) per la rappresentanza in giudizio e il patrocinio dell'Amministrazione, nonché per il ricorso alle funzioni notarili cui si continuano ad applicare le norme fino ad oggi vigenti; (si veda però, relativamente all'obbligo di caricamento dei dati relativi agli incarichi di questo ambito quanto disposto sub lettera H – Elenco degli incarichi.)
- b) per la realizzazione di opere pubbliche (cui si applicano le norme di cui alla legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26). Sono compresi in questo ambito gli incarichi di progettazione e di direzione lavori, per *la redazione di studi e ricerche, consulenza e valutazioni tecniche* nonché per l'espletamento di *compiti preparatori, strumentali ed esecutivi* (ivi compresi quelli affidati nell'ambito delle procedure di Valutazione di Impatto Ambientale). Nelle ultime due fattispecie va evidenziato che le attività suddette debbono essere connesse alla progettazione o alla direzione lavori. In caso contrario gli incarichi sono affidati ai sensi del Capo I *bis* della legge provinciale n. 23/1990;
- c) per l'attuazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro. In caso di affidamento all'esterno degli incarichi di cui al d.lgs. 14 agosto 1996, n. 494 (i cui contenuti sono ora confluiti nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81) si applica la normativa in materia di lavori pubblici. Per l'affidamento degli incarichi di cui al d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (pure esso confluito nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) si applicano le norme in materia di appalto di servizi di cui al Capo I della legge provinciale n. 23/1990;
- d) per lo svolgimento di attività di comitati e organi collegiali comunque denominati. Per detto ambito restano ferme le disposizioni previste dalla legislazione vigente (legge provinciale n. 4/1958);
- e) per i quali, per le loro caratteristiche, si applicano le disposizioni in materia di acquisto di beni e di fornitura di servizi di cui al Capo I della legge provinciale n. 23/1990. Si intendono attratti da tale tipologia i contratti di assuntoria in custodia di cui all'articolo 76 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12 nonché quelli per i quali si opti per modalità di scelta del contraente mediante procedura ad evidenza pubblica o confronto concorrenziale di cui al paragrafo F), punto 5;
- f) per la realizzazione di campagne pubblicitarie, di comunicazione integrata, convegni, allestimenti fieristici, mostre, produzione audiovisivi, grafica per i quali continua ad applicarsi la deliberazione n. 8728 di data 11 luglio 1991 rimanendo gli stessi regolati dal Capo I della legge provinciale n. 23/1990;
- g) per lo svolgimento di attività comprese nell'Accordo di programma fra Provincia autonoma di Trento e Università degli studi di Trento;

- h) gratuiti, da intendersi quali incarichi in cui non sia stabilito alcun corrispettivo o eventualmente sia previsto il solo rimborso spese, disciplinato dalle appendici 1 e 2 della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557/2006. Gli stessi possono essere liberamente conferiti e devono essere inseriti nell'elenco degli incarichi di cui all'articolo 39 *undecies* della legge provinciale n. 23/1990.

D. STRUTTURE ED ENTI INTERESSATI

La nuova normativa è applicabile, per riferimento espresso del comma 3 dell'articolo 39 *quater*, oltre che alla Provincia anche alle Agenzie e agli enti strumentali pubblici di cui agli articoli 32 e 33 della legge provinciale n. 3/2006 (allegato A).

Sono fatte salve le norme speciali che riguardano Istituzioni scolastiche e Azienda provinciale per i servizi sanitari ai sensi dell'articolo 2, comma 1 *bis* della medesima legge provinciale n. 3/2006.

La normativa non si applica alle fondazioni e società di cui all'allegato A) della legge provinciale n. 3/2006 quali soggetti conferenti incarichi.

E. OGGETTO E QUALIFICAZIONE CIVILISTICA DEGLI INCARICHI DI CUI AL CAPO I BIS

L'articolo 39 *sexies* distingue, nei commi 1 e 2, rispettivamente gli incarichi di studio e di ricerca e gli incarichi di consulenza. I primi hanno ad oggetto l'effettuazione di analisi, di indagini conoscitive, di approfondimento o di verifica nonché l'acquisizione di informazioni e di dati; i secondi sono affidati per acquisire pareri e valutazioni tecniche nonché per assicurare supporti specialistici all'Amministrazione ivi compresi quelli relativi alla formazione del personale dipendente. L'articolo 39 *duodecies* si riferisce agli incarichi di collaborazione che possono avere ad oggetto anche attività ordinaria.

Dal punto di vista civilistico, gli incarichi di consulenza e collaborazione di cui al Capo I *bis*, se affidati a soggetto persona fisica, non qualificabile come imprenditore ai sensi degli articoli 2082 e 2083 del codice civile, sono riconducibili alla categoria generale del lavoro autonomo di cui al Libro III, Titolo III del codice civile.

Di seguito sono riportate alcune caratteristiche proprie del rapporto di lavoro autonomo: esso si svolge senza che vi sia alcun vincolo di subordinazione del lavoratore autonomo al committente. Ciò a dire che il prestatore d'opera ha piena libertà di eseguire la prestazione con modalità tecniche, oltre che di tempo e luogo, da lui ritenute opportune; egli quindi:

- organizza il lavoro;
- ha la proprietà degli strumenti di lavoro;
- può svolgere la prestazione anche a favore di più committenti;
- può svolgere la prestazione in funzione di un risultato e non con un orario rigido e prefissato;

- assume il rischio relativo al risultato della prestazione;
- acquisisce il corrispettivo per l'opera eseguita in base al servizio reso e al risultato ottenuto.

1. Studi, ricerche e consulenze

Si tratta di incarichi riferiti ad attività complesse, non ordinarie dal punto di vista qualitativo, che presuppongono nel prestatore il possesso di una professionalità altamente qualificata che può essere affidata tendenzialmente *intuitu personae*. Si tratta quindi di prestazioni non fungibili, che rendono l'incarico conferibile in via fiduciaria, in quanto il risultato non è predeterminabile e standardizzato.

Rientrano negli incarichi affidati ai sensi dell'articolo 39 *sexies* le seguenti categorie di incarichi:

1.1 Studi e ricerche che hanno ad oggetto analisi, indagini conoscitive, approfondimenti e verifiche.

Per **analisi** si intende una forma di indagine che può essere condotta su un oggetto determinato (sia astratto che concreto) volta a verificarne le sue parti costitutive e nell'esaminarne di seguito i contenuti in maniera sistematica. Per **indagini conoscitive** si intendono ricerche finalizzate alla conoscenza e alla comprensione di determinati fenomeni tecnici, sociali e organizzativi nonché per acquisire e successivamente elaborare concettualmente, a cura dell'affidatario, informazioni e dati, ovvero per la predeterminazione, da parte di quest'ultimo, dei criteri di acquisizione degli stessi.

1.2 Consulenze volte alla redazione di pareri, di valutazioni tecniche o all'acquisizione di un supporto specialistico.

Si tratta di valutazioni qualificate, volte a fornire all'Amministrazione un "*sapere*", un "*know how*", rispetto a problemi di diversa natura, per la soluzione dei quali la stessa non disponga di professionalità interne con la necessaria competenza specialistica, o le stesse, pur presenti, non siano disponibili. Le consulenze sono necessarie per permettere all'Amministrazione di costruire autonomamente un proprio percorso valutativo, al fine di adottare una decisione per risolvere un determinato problema di pianificazione/programmazione o di carattere operativo/gestionale inerente alla propria attività.

Nella categoria della consulenza è altresì ricompresa la formazione (articolo 39 *sexies*, comma 2). A tal riguardo si ritiene che l'inciso, "*ivi compresa la formazione del personale dipendente*" ricomprenda tutti gli ambiti in cui l'attività di formazione assicuri i caratteri del supporto specialistico di alta qualificazione e quindi anche quello della formazione rivolta a soggetti esterni all'Amministrazione.

Più in particolare, l'inciso rappresenta una opportuna specificazione al fine di ricomprendere, nella categoria generale "della formazione", anche l'ambito della formazione interna. Lo stesso si riferisce, quindi, sia alla rilevazione del fabbisogno formativo, sia alla determinazione delle soluzioni organizzative e di progettazione formativa nonché ai singoli incarichi di docenza veri e propri che abbiano i caratteri sopra detti. La formazione che non fornisca un supporto specialistico di alta qualificazione va invece trattata, ai sensi della

deliberazione n. 2557/2006, Allegato A, lettera f), come “collaborazione” *ex* articolo 39 *duodecies*.

Gli incarichi di studio, ricerca o consulenza possono essere affidati a soggetto persona fisica a mezzo di contratto di prestazione d’opera intellettuale (articolo 2230 del codice civile) ovvero a ente pubblico ovvero a società, fondazione e persona giuridica privata. In questi ultimi casi si verserà nel contratto di appalto, cui si applicheranno comunque, in ragione dell’oggetto del contratto, che rimane quello di prestazione d’opera intellettuale, le norme del Capo I *bis* anziché quelle del Capo I.

2. Collaborazioni

L’articolo 39 *duodecies* prevede che per lo svolgimento di attività anche di carattere ordinario (sempre sul presupposto di esigenze di carattere istituzionale: specifiche, definite e temporanee), possano essere affidati incarichi di collaborazione a soggetti esterni. L’oggetto della prestazione, in questi casi, sarà lo svolgimento di attività che normalmente dovrebbero essere affidate a personale dipendente ma che per l’impossibilità di distoglierlo dai compiti d’ufficio debbono essere affidate, per l’appunto, all’esterno. L’attivazione della collaborazione é, in definitiva, motivata da un deficit quantitativo di risorse umane a disposizione dell’Amministrazione e dall’esigenza, non procrastinabile, di realizzare una determinata attività.

Gli incarichi di collaborazione possono essere affidati solo a persone fisiche e svolgersi sia nelle forme del contratto di lavoro parasubordinato (cd. collaborazioni coordinate e continuative di cui all’articolo 409 c.p.c.) che del contratto di prestazione d’opera (articolo 2222 del codice civile). Nel caso in cui le attività di cui all’articolo 39 *duodecies* siano affidate a soggetto esterno imprenditore, sia individuale che collettivo, il contratto sarà qualificabile come appalto di servizi e sarà riconducibile al Capo I della legge provinciale n. 23/1990 del quale saranno applicabili anche le norme sulle modalità di scelta del contraente.

A titolo ricognitivo, è allegata alla presente circolare (allegato B) una tabella esemplificativa contenente le possibili fattispecie che si possono rinvenire nel conferimento di incarichi, inquadrare da un punto di vista civilistico e fiscale.

Elementi distintivi dei rapporti di lavoro parasubordinato e di prestazione d’opera rispetto al rapporto di lavoro subordinato

Al fine di evitare il rischio che i rapporti di lavoro autonomo (a maggior ragione quelli di tipo parasubordinato, vista la loro natura “ibrida”, ma anche quelli di prestazione d’opera), vengano dichiarati in sede giudiziale come rapporti di lavoro subordinato, evenienza che potrebbe comportare responsabilità risarcitorie per l’Amministrazione, si forniscono di seguito alcuni spunti per favorire l’attività degli operatori.

Innanzitutto, nei contratti é opportuno non inserire clausole che richiamino elementi propri della subordinazione, quali ad esempio: il vincolo di un orario fisso, il vincolo a prestare la propria opera solo a favore del committente, l’attribuzione del compenso con modalità oraria, il riconoscimento del diritto a fruire di buoni pasto, l’utilizzo dell’attrezzatura del committente.

L’introduzione delle predette cautele nella redazione del contratto e la circostanza che le parti qualificano lo stesso come lavoro autonomo, pur essendo elementi necessari non sono di per sé sufficienti a garantire in assoluto dalla possibilità che il rapporto possa essere

inquadrate, in un eventuale giudizio di accertamento giurisdizionale, come rapporto di lavoro subordinato.

E' quindi opportuno che il lavoratore autonomo non sia pienamente assoggettato al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Quindi, in concreto, si dovrà evitare che il lavoratore autonomo:

- operi secondo orari di lavoro indicati dal committente;
- lavori nei locali e con strumenti messi a disposizione dal committente;
- richieda al committente l'autorizzazione a sospendere temporaneamente l'attività lavorativa;
- svolga compiti di gestione e di rappresentanza dell'ente;
- esegua il lavoro secondo modalità tecniche definite in modo puntuale dal committente.

Nessuno degli elementi sopra indicati è, di per sé, determinante ma, laddove sia riscontrabile la contemporanea presenza di più indici tra quelli esemplificativamente indicati, ciò potrà costituire una prova della natura subordinata del rapporto. Ciò comporta che si possa avere un rapporto subordinato anche in presenza di elementi di autonomia e viceversa.

E' necessario chiarire che, nella pratica, si hanno figure di confine che rendono talvolta non facile stabilire se nel caso singolo ricorrano le fattispecie legali della consulenza, dell'appalto di servizi o della collaborazione, a causa della compresenza di elementi comuni a queste fattispecie. La questione va quindi risolta caso per caso.

F. PROCEDURA DI AFFIDAMENTO DELL'INCARICO

1. VERIFICA DEI PRESUPPOSTI PER L'AFFIDAMENTO

Vanno ora esaminati i presupposti in base ai quali è possibile conferire incarichi esterni di studio, ricerca e consulenza nonché di collaborazione.

Innanzitutto è presupposto necessario ma non sufficiente per attivare un incarico esterno quello che esso riguardi lo *svolgimento dei compiti istituzionali dell'amministrazione*.

Il Capo I *bis* ribadisce quindi l'obbligo di avvalersi prioritariamente del personale dipendente assegnato alle strutture organizzative; è eventualmente possibile avvalersi di apporti esterni solamente in presenza di una o più delle seguenti condizioni:

- a. quando si debbano raggiungere obiettivi complessi;
- b. quando ricorrano esigenze che richiedano un alto contenuto di professionalità e le risorse interne non siano presenti o comunque non siano disponibili;
- c. qualora i tempi di realizzazione dell'obiettivo non consentano di avvalersi del solo personale interno;
- d. in presenza di situazioni di urgenza o di emergenza qualora non sia possibile o sufficiente l'apporto delle strutture organizzative interne.

In conclusione, come si può notare, le esigenze per attivare un incarico esterno debbono essere specifiche, definite e temporanee.

Particolare attenzione è quindi riservata dal nuovo articolo 39 *novies* alla valutazione delle condizioni di ammissibilità per il conferimento. Per quanto esposto emerge infatti chiaramente che la deliberazione o determinazione a contrarre deve recare specifica motivazione indicante la o le ragioni che impongono il ricorso ad apporti esterni; non sono quindi ammissibili motivazioni di rito, che non diano conto, in realtà, dell'istruttoria condotta. Va invece rispettato l'obbligo, già ribadito dalla Corte di Conti, di accertare, per mezzo di una reale ricognizione, l'inesistenza, all'interno dell'organizzazione, della figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico; della sua effettuazione verrà pertanto dato atto nel provvedimento. Tale è, in conclusione, il senso da attribuire alle lettere a) e b) del comma 3 dell'articolo 39 *octies*.

N.B. La Corte dei conti rileva che nelle motivazioni dei provvedimenti degli incarichi di collaborazione devono essere evidenziati: la rispondenza dell'incarico ad obiettivi prefissati dall'Amministrazione affidante, la straordinarietà e l'eccezionalità delle esigenze da soddisfare nonché il concreto accertamento dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno. Tale verifica (che investe la possibilità di utilizzare le risorse e non solo di accertarne l'esistenza o meno di queste) deve avvenire in base a parametri oggettivi e verificabili a posteriori, nell'ottica di una rigorosa interpretazione del principio - di derivazione costituzionale - secondo il quale la pubblica amministrazione deve avvalersi prioritariamente delle proprie strutture organizzative e del personale ad esse preposto nell'assolvimento dei compiti istituzionali

2. MOTIVAZIONI DEL RICORSO ALL'APPORTO ESTERNO

La questione è rilevante anche da un punto di vista gestionale, dovendosi intendere che la ricerca degli apporti necessari deve essere effettuata in tutte le strutture in cui si articola la Provincia (Agenzie comprese).

Si procederà pertanto, per tutti gli incarichi di consulenza e di collaborazione, a prescindere dalla natura dell'incarico e del suo valore economico, nel seguente modo:

1. Il Dirigente richiedente deve preliminarmente verificare se altre strutture provinciali, per propria competenza istituzionale, accertabile esaminandone la declaratoria, non siano obbligate a rendere la prestazione richiesta: ad esempio APAC-Servizio Appalti "*fornisce assistenza e consulenza a favore delle strutture provinciali e delle altre amministrazioni aggiudicatrici in materia di appalti e concessioni.....*". Pertanto, qualora un servizio abbisognasse di consulenze o collaborazioni in materia, deve rivolgersi esclusivamente alla struttura provinciale.
2. Indi il Dirigente, motivata l'impossibilità di ricorrere al personale interno, richiede al Dirigente generale di riferimento, con nota scritta (Pitre), di operare la ricognizione in tutte le strutture provinciali per la o le figure professionali necessarie. Dato che l'istruttoria diretta a conferire incarichi ad elevato contenuto economico esige una

conduzione rigorosa, basata su criteri oggettivi, il Dirigente motiverà analiticamente nella richiesta, in forma libera, la qualificazione della straordinarietà della prestazione richiesta. Inoltre dovrà esattamente precisare la qualifica e la specializzazione richiesta - al fine di consentire un agevole accertamento della presenza in organico di dipendenti con professionalità analoga - nonché la durata dell'apporto richiesto.

Si deve quindi intendere che la struttura è priva, al momento della richiesta o nell'immediato futuro, di un numero di unità, appartenenti alle diverse qualifiche funzionali, sufficienti a fronteggiare carichi di lavoro particolarmente gravosi, o che le unità presenti non possono esservi adibite per ragioni di natura straordinaria, o, ancora, perché non dotate della necessaria professionalità.

Si dovrà dar conto pertanto, in modo esauriente e non apodittico, della carenza d'organico in rapporto ai carichi di lavoro programmati, - che pure si dovranno rappresentare per ciascuna unità in servizio - e prospettare adeguatamente il rapporto tra attività "scoperta" e durata e intensità del contratto; quest'ultimo dovrà quindi essere "proporzionato" al deficit di organico riscontrato.

3. Il Dirigente generale, valutata la relazione del Dirigente, se non rinviene soggetto idoneo e/o disponibile nelle strutture del proprio Dipartimento opererà la ricerca presso gli altri Dipartimenti, trasmettendo loro quanto prospettato dal Dirigente richiedente.

4. I Dirigenti generali interpellati dovranno corrispondere nel più breve tempo possibile. Non è peraltro legittimo qualificare il ritardo nella risposta o la mancata risposta come silenzio assenso. Tenuto conto della necessità che la richiesta deve essere capillarmente diffusa e che ciascun Dipartimento deve interessare tutte le proprie strutture, ottenendone risposta, si valuta congrua l'assegnazione di un termine non inferiore a 15 giorni, decorrenti dalla data di inoltro della nota. Qualora non fosse pervenuta risposta questa deve essere sollecitata. Tutte le comunicazioni dovranno essere inoltrate via PiTre.

Le modalità di inoltro via PiTre è necessitata anche dal fatto che alla Direzione generale e al Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali sono assegnati, dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 2/2016, compiti di monitoraggio sull'affidamento delle consulenze e, rispettivamente, delle collaborazioni.

5. Se si accerta, in conclusione di questo iter, che non è possibile avvalersi di figure interne, il Dirigente generale dà il nulla osta, sempre con nota scritta (Pitre), per avvalersi del soggetto esterno; la dichiarazione è riportata nel provvedimento di affidamento dell'incarico.

3. DISPOSIZIONI CONCERNENTI GLI INCARICHI ESTERNI DI ANALISI STUDIO E RICERCA CONFERITI CON IL RICORSO AL CONFRONTO CONCORRENZIALE

Come detto in precedenza, si prevede la possibilità di applicare alle disposizioni di cui al capo I della legge, in luogo di quelle del capo I bis, quando si ricorra al confronto concorrenziale per l'individuazione del soggetto affidatario.

Per una corretta valutazione della spesa complessiva per l'affidamento di incarichi esterni, - il quale, sia nel caso si applichi il capo I sia che si applichi il capo I *bis* della legge, è

comunque riferibile ad un medesimo presupposto, vale a dire l'assenza nell'amministrazione delle professionalità necessarie per lo svolgimento di attività istituzionali -, si deve procedere ad una rilevazione anche di questi rapporti.

E' predisposto, per le suddette finalità, un nuovo "database incarichi" in ambiente Lotus, analogo a quello allestito per gli incarichi di cui al capo I bis, per praticità definito quale "database gestione incarichi 2", nel quale devono essere tempestivamente inseriti tutti i dati relativi agli incarichi, aventi natura consulenziale di analisi, studio e ricerca, per i quali si operi a mezzo di confronto concorrenziale, con conseguente applicazione delle disposizioni di cui al capo I della citata legge n. 23 del 1990.

Si conferma che detti incarichi non sottostanno alle disposizioni emanate per il rispetto del divieto di cumulo, del principio di rotazione, delle forme di pubblicità previste dall'articolo 39 *undecies* della legge.

Il database si presenta in forma sostanzialmente identica a quello già predisposto per gli incarichi affidati ai sensi del capo I bis.

4. SOGGETTI COMPETENTI ALL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO

In proposito si deve richiamare la disposizione di cui all'articolo 10 lett. p) del D.P.G.P. 26 marzo 1998 n. 6-78/Leg. il quale stabilisce che, tra gli altri, é riservato alla Giunta provinciale: "il conferimento di incarichi di consulenza concernenti atti riservati alla Giunta provinciale, nonché di incarichi di collaborazione, per i quali il corrispettivo è commisurato alla durata dell'incarico, quando tale durata sia superiore a sei mesi e l'importo complessivo superiore a lire 20.000.000 nel medesimo anno solare" (trasformate, secondo quanto previsto dalla Legge provinciale 31 dicembre 2001, n. 11, in euro 11.000,00).

La norma si riferisce ai soli incarichi di consulenza e collaborazione. Appare tuttavia ragionevole estendere, in via analogica, l'applicabilità della norma anche agli incarichi di studio e di ricerca.

Il riparto di competenza è il seguente:

1. per gli incarichi di consulenza, studio e ricerca di cui all'articolo 39 *sexies* della legge provinciale n. 23/1990, la competenza è del Dirigente, a prescindere da importo e durata. Fanno eccezione quelli affidati nell'ambito di atti riservati alla Giunta provinciale che rimangono attratti dalla competenza di quest'ultimo organo;
2. per gli incarichi di collaborazione di cui all'articolo 39 *duodecies* della medesima legge provinciale n. 23/1990, va verificato preliminarmente se il corrispettivo per l'incarico è commisurato alla durata dello stesso:
 - a) in caso di risposta affermativa, sono di competenza della Giunta provinciale unicamente nel caso in cui prevedano, in almeno un anno solare in cui si svolgono, una quota di competenza del corrispettivo superiore a 11.000,00 Euro, nonché un periodo di svolgimento complessivo **superiore a 6 mesi**. Sono di competenza del dirigente negli altri casi;
 - b) in caso di risposta negativa, la competenza spetta al dirigente.

5. LIMITI

5.1 Durata e cumulo

Di norma l'affidamento di incarichi soggiace alle seguenti regole:

- l'incarico può avere la durata massima di un anno dalla data di stipulazione del contratto;
- in costanza di affidamento non può essere attribuito alcun altro incarico al medesimo soggetto, anche se di natura e finalità diverse;
- eventuali proroghe della scadenza originariamente pattuita devono essere adeguatamente motivate e non comportare in nessun caso ulteriori spese. Qualora nel provvedimento di affido dell'incarico sia prevista la possibilità di proroga da parte del Dirigente, la stessa può essere disposta con nota del Dirigente stesso; in caso contrario è necessario un apposito provvedimento;
- l'integrazione del contratto, nei limiti di cui all'articolo 29, comma 1, della legge provinciale n. 23/1990 può avvenire nel limite del 20% dell'importo originario;
- al termine dell'incarico, qualora sia necessario affidarne un altro per il perseguimento delle medesime finalità, si ricorre alla rotazione. Ciò a dire che alla scadenza del contratto o eventualmente alla scadenza della proroga del medesimo, non possono essere affidati ulteriori incarichi allo stesso soggetto per un periodo di dodici mesi;
- qualora alla scadenza non siano individuabili altri soggetti con professionalità idonea è possibile tuttavia rinnovare l'incarico per il perseguimento delle medesime finalità allo stesso soggetto. In questo caso si avrà cura di motivare congruamente nel provvedimento la scelta operata, senza superare la durata massima di tre anni dalla data di inizio del primo incarico.

Con deliberazione n. 2986 di data 23 dicembre 2010 la Giunta provinciale ha provveduto a modificare i preesistenti criteri per il calcolo della durata degli incarichi di cui agli articoli 39 *sexies* e 39 *duodecies* della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23, originariamente determinati sulla durata temporale dei medesimi

Il criterio informatore attuale è basato sull'esigenza di bilanciare la durata degli incarichi con il loro valore economico. La Giunta provinciale infatti ha valutato che una rilevante percentuale di essi *“ha comportato pagamenti relativamente limitati nei confronti dei soggetti beneficiari, pur essendo questi, in molti casi, contrattualmente vincolati per un intero anno. In altre parole, la prestazione cui i soggetti affidatari sono tenuti è spesso finanziariamente limitata, connotata da forte discontinuità e intermittenza, pur in costanza di contratto di durata annuale”*. Omissis

“E' quindi corretto definire un criterio che, se pure ancorato alla necessità di operare una sospensione di un anno tra un incarico e l'altro, consenta, nei casi in cui le prestazioni si caratterizzino nel modo ora descritto, di considerare anche, contestualmente ed in combinazione tra loro, il fattore tempo e il fattore economico.”

Operativamente:

1. Si definisce preliminarmente un valore medio di compenso giornaliero, valido per tutti gli incarichi, che corrisponde all'importo medio giornaliero delle retribuzioni lorde oggi corrisposte alle categorie: c base, c evoluto, e d, tenuto conto delle varie posizioni economiche. Questa media dà come risultato 81 euro giornalieri”;
2. si opera poi il rapporto tra il corrispettivo lordo di ciascun contratto di consulenza e di collaborazione e il valore medio come definito al punto 1, pari, come detto, a 81; detto

rapporto costituisce un nuovo valore definito “giorni virtuali”, valore di cui, d’ora in avanti, si dovrà tenere conto nel momento in cui si valuterà sussistere la necessità di conferire un nuovo incarico;

il responsabile di procedimento, a tal fine, dovrà consultare il *database* degli incarichi e verificare, il “valore”, espresso in “giorni virtuali”, dei rapporti pregressi. Nel database si selezionerà ricerca per anno inserendo poi in un campo di ricerca il nominativo del soggetto interessato.

Il valore derivante dal rapporto deve essere verificato per i soggetti che hanno ricevuto incarichi a partire dal 1 gennaio 2007 e i cui contratti non hanno avuto interruzioni per almeno un anno;

3. per operare l’eventuale rinnovo dei contratti, si prende a riferimento il valore che ne risulta, considerando, in ogni caso, un valore massimo “giorni virtuali”, pro anno, pari a 365”.

In caso di incarichi di elevato valore economico il rapporto “valore contratto/81” potrebbe essere superiore a 365; altrettanto dicasi per eventuali somme di valori riferiti a periodi diversi in caso di cumulo di contratti, quando ammesso. In questo caso il valore è ricondotto, per l’anno in questione, a 365.

Alcuni esempi:

incarico	giorni	giorni virtuali	corrispettivo
Collaborazione dal 15/12/2008 al 14/12/2009	365	296	24.000
Collaborazione dal 15/12/2009 al 14/12/2010	365	296	24.000
Collaborazione dal 15/12/2010 al 14/12/2011	365	296	24.000
totali	1095	888	

Sebbene i giorni abbiano raggiunto il limite triennale l'incarico è riaffidabile per 207 giorni (1095 giorni virtuali - 888 giorni virtuali).

incarico	giorni	giorni virtuali	corrispettivo
Collaborazione dal 15/12/2008 al 14/12/2009	365	296	24.000
Collaborazione dal 15/12/2009 al 14/12/2010	365	296	24.000
Collaborazione dal 15/12/2010 al 14/12/2011	365	296	24.000
Collaborazione dal 15/12/2011 al 26/08/2012	256	207	16.767
totali	1351	1095	

L'incarico non è riaffidabile senza interruzione, i giorni virtuali hanno raggiunto il massimo.

incarico	giorni	giorni virtuali	corrispettivo
Collaborazione dal 16/5/2001 al 15/05/2011	365	435	35.200
Collaborazione dal 16/05/2011 al 15/5/2012	365	435	35.200
Collaborazione dal 16/05/2012 al 15/5/2013	365	435	35.200
totali	1095	1304	

In questo caso l'incarico per l'ultimo periodo (fino al 15/5/2013) è riaffidabile anche se l'importo virtuale è superiore a 1095, poiché come previsto i periodi virtuali in un anno devono essere comunque ricondotti a 365. Detto in altro modo nel caso che il periodo virtuale sia superiore a 1095 si deve verificare che anche il periodo temporale abbia raggiunto tale limite.

I principi della durata massima di un anno e del divieto di cumulo sono temperati da quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del dispositivo della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557 del 7 dicembre 2006, che introducono, per alcune tipologie di incarico, criteri speciali di regolamentazione. In particolare:

la **lettera d)** concerne incarichi che riguardano le attività di consulenza, studio e ricerca nell'ambito di interventi co-finanziati dall'Unione Europea o dallo Stato o per il conseguimento di obiettivi e progetti definiti nel Programma di Sviluppo Provinciale e nel Documento di attuazione del medesimo ovvero nei documenti di programmazione generale a livello di ente.

Detti incarichi:

- hanno durata massima di un anno;
- sono cumulabili e riaffidabili allo stesso soggetto, nel senso che nel medesimo anno o in costanza di esecuzione del contratto precedentemente affidato, possono essere motivatamente attribuiti, anche contestualmente a un unico soggetto, ulteriori incarichi, anche per diversa finalità, nell'ambito di quelli previsti da questa lettera;

- nel periodo 1 gennaio 2007 – 31 dicembre 2009 a ciascun soggetto non possono essere affidati incarichi per un tempo eccedente, in caso di reiterazione, i tre anni (secondo quanto sopra previsto);
- alla scadenza dei tre anni non possono essere affidati ulteriori incarichi per il periodo di dodici mesi.

La **lettera e)** concerne incarichi affidati a enti strumentali pubblici, università, o loro strutture organizzative anche interne, società controllate dalla Provincia, enti ed altri istituti a partecipazione pubblica nonché a fondazioni della Provincia, per la realizzazione di obiettivi e progetti definiti nel Programma di Sviluppo Provinciale e nel Documento di attuazione del medesimo, ovvero nei documenti di programmazione generale a livello di ente.

Per essi valgono regole parzialmente diverse rispetto a quelle applicate agli incarichi di cui alla lettera d), a ragione del fatto che si tratta di realtà istituzionali e non di persone fisiche. (cfr. FAQ 9.5)

Detti incarichi:

- hanno durata massima di un anno;
- sono cumulabili e riaffidabili allo stesso soggetto, nel senso che nel medesimo anno, o in costanza di esecuzione del contratto precedentemente affidato, possono essere motivatamente attribuiti, anche contestualmente ad un unico soggetto, ulteriori incarichi, anche con diversa finalità, nell’ambito di quelli previsti da questa lettera;
- possono avere durata anche superiore, se reiterati, ai tre anni e non è previsto alcuno stacco per il periodo di dodici mesi per l’affidamento di altri incarichi.

La **lettera f)** concerne i contratti di collaborazione di cui all’articolo 39 *duodecies* attivati in settori particolari, quali: i beni e le attività culturali, le attività di ricerca, l’attività di formazione e di docenza, l’ambiente, le rilevazioni statistiche, le rilevazioni nell’ambito delle acque pubbliche, l’ambito degli interventi co-finanziati dall’Unione Europea o dallo Stato.

Detti incarichi:

- hanno durata massima di un anno;
- sono cumulabili e riaffidabili allo stesso soggetto, nel senso che nel medesimo anno, o in costanza di esecuzione del contratto precedentemente affidato, possono essere motivatamente attribuiti, anche contestualmente ad un unico soggetto, ulteriori incarichi, anche con diversa finalità, nell’ambito di quelli previsti da questa lettera;
- nel periodo 1 gennaio 2007-31 dicembre 2009 a ciascun soggetto non possono essere affidati incarichi per un tempo eccedente, in caso di reiterazione, i tre anni;
- alla scadenza dei tre anni non possono essere affidati ulteriori incarichi per il periodo di dodici mesi.

5.2 Tetto massimo di spesa annuale

Preliminarmente è utile richiamare il concetto di “tetto di spesa massimo per anno solare” che è determinato:

- a) per le spese correnti: dall’impegno di spesa adottato in base al principio della competenza economica;
- b) per le spese in conto capitale: dalla quota presunta della prestazione imputabile a ciascun anno solare indipendentemente dalle modalità di impegno di spesa sui vari esercizi del

bilancio; tale ripartizione deve essere riportata nel provvedimento di autorizzazione a contrarre di cui al punto 8.

Il tetto massimo per ciascun singolo incarico (escluse le collaborazioni) è di norma 40.000 euro, al netto degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'ente e dei rimborsi spese, se dovuti. Anche quando sia possibile affidare più incarichi in corso d'anno, tale limite non può in ogni caso essere superato (vedi punto 3.1).

Per gli incarichi di cui alla lettera d) del precedente punto 3.1, il tetto di spesa massimo per anno solare e per incarico è di 70.000 euro, *pro capite*, al netto degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'ente, se dovuti, e dei rimborsi spese. Anche quando sia possibile affidare più incarichi in corso d'anno, tale limite non può in ogni caso essere superato (vedi punto 3.1).

Per gli incarichi di cui alla lettera e) del precedente punto 3.1, il tetto di spesa massimo per anno solare e per incarico è di 500.000 euro, *pro capite*, al netto degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'ente, se dovuti, e dei rimborsi spese. Anche quando sia possibile affidare più incarichi in corso d'anno, tale limite non può in ogni caso essere superato (vedi punto 3.1).

Nel caso delle collaborazioni, il tetto di spesa massimo per anno solare, anche nel caso di cumulo ove consentito, è in ogni caso quello corrispondente al trattamento economico fondamentale lordo per dodici mensilità al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, del personale in servizio presso l'Amministrazione provinciale di professionalità, equiparabile e comunque non superiore a quello previsto per la categoria D, livello evoluto, quarta posizione retributiva, dai contratti collettivi del comparto delle autonomie locali dell'area non dirigenziale nel tempo vigenti (comma 3 dell'articolo 39 *duodecies*).

In ogni caso, nel medesimo anno non può essere superato il tetto annuale massimo di spesa di 70.000 euro *pro capite*, anche se gli incarichi affidati sono di natura diversa (incarico di studio, ricerca e consulenza nonché di collaborazione).

Si rileva che il terzo comma dell'articolo 39 *duodecies* dispone innanzitutto che: “*il corrispettivo dei collaboratori è rapportato al trattamento fondamentale lordo del personale in servizio (con contratto di lavoro subordinato n.d.r.) presso l'Amministrazione, di professionalità equiparabile...*”. Si forniscono, di seguito, i compensi minimi e massimi annui lordi orari vigenti, per classe di collaboratore con professionalità equiparabile a quelle esistenti nell'Amministrazione provinciale. Il soggetto conferente potrà graduare, all'interno della “forbice” sotto riportata, il compenso da corrispondere all'affidatario in base alla professionalità posseduta dallo stesso.

Cat./Liv PAT	Titolo di studio/professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione	Importo annuo lordo in € minimo (arrotond.)	Importo annuo lordo in € massimo (arrotond.)	Compenso orario in € minimo	Compenso orario in € massimo
C base	Diploma	23.399,00	25.622,00	14,26	15,61
C evoluto	Diploma + esperienza professionale	25.872,00	28.498,00	15,77	17,37
D base	Laurea	27.838,00	30.204,00	16,96	18,41
D base	Laurea specialistica e quadriennale	28.618,00	30.984,00	17,44	18,88
D base	Laurea specialistica + abilitazione o specializzazione	29.320,00	31.686,00	17,87	19,31
D evoluto	Laurea specialistica e quadriennale esperienza	32.077,00	34.690,00	19,55	21,14

A decorrere dall'1 gennaio 2009 gli importi da attribuire al collaboratore saranno i seguenti:

Cat./Liv PAT	Titolo di studio/professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione	Importo annuo lordo in € minimo (arrot.)	Importo annuo lordo in € massimo (arrot.)	Compenso orario in € minimo	Compenso orario in € massimo
C base	Diploma	23.841,00	26.103,00	14,53	15,91
C evoluto	Diploma + esperienza professionale	26.353,00	29.031,00	16,06	17,69
D base	Laurea	28.332,00	30.750,00	17,27	18,74
D base	Laurea specialistica e quadriennale	29.125,00	31.543,00	17,75	19,22
D base	Laurea specialistica + abilitazione o specializzazione	29.840,00	32.258,00	18,18	19,66
D evoluto	Laurea specialistica e quadriennale + esperienza	32.649,00	35.314,00	19,90	21,52

I compensi indicati, sia orari che annuali, saranno suscettibili di mutamento a seguito dell'applicazione dei contratti collettivi che si andranno in futuro a stipulare; si precisa peraltro che l'aggiornamento dei limiti non può avere effetto sui corrispettivi di incarichi già affidati.

Relativamente al compenso orario, si è determinato di prendere a riferimento un importo calcolato scomputando, dal monte ore lavorativo convenzionale del lavoratore dipendente, il periodo di ferie .

Nel caso in cui l'incarico di lavoro parasubordinato venga retribuito "a stato d'avanzamento" è necessario, comunque, rapportare il valore dello stesso all'unità di misura oraria.

Qualora l'incarico abbia durata inferiore all'anno, in dipendenza di un maggiore impegno richiesto in termini orari dall'attività affidata, sarà possibile, con congrua motivazione, aumentare il tetto di spesa per incarico risultante dal rapporto temporale teorico a mese o a giorno. Rimane comunque insuperabile il tetto massimo annuo.

Ad esempio: nel caso di incarico di 4 mesi conferito a soggetto in possesso di diploma di laurea specialistica e quadriennale, il tetto di spesa minimo sarà di euro 28.618,00 (arr.) :12 mensilità x 4 = euro 9.540,00 (arr.). Il monte ore di detto incarico sarà di 547 ore. Se vi sarà la necessità di svolgere l'attività per un numero maggiore di ore nel periodo predetto, ciò sarà possibile restando sempre entro il tetto massimo di spesa e parametrando gli importi al numero di ore effettivamente svolte.

Nel caso in cui il collaboratore sia in possesso di partita I.V.A., ai compensi orari di cui sopra andrà sommato tale onere fiscale nonché la rivalsa delle quote previdenziali eventualmente esposta.

5.3 Disciplina degli incarichi conferiti dalla scuola provinciale antincendi

Una disciplina speciale, derogatoria rispetto ai criteri stabiliti dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 2557/2006, è stata stabilita per gli incarichi conferiti dalla scuola provinciale antincendi in base alla deliberazione della Giunta provinciale n. 1633 di data 30 giugno 2008, avente ad oggetto: "Affidamento di incarichi di studio, ricerca, di consulenza e di collaborazione da parte della scuola provinciale antincendi: disposizioni attuative delle norme di cui al capo I bis della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23, come introdotto dalla

legge provinciale 24 ottobre 2006, n. 9”, come modificata dalla deliberazione n. 2379 del 29 dicembre 2014.

Non rileva, ai fini della presente circolare, quanto in essa previsto, fatto salvo che detti incarichi sono inseriti nell’elenco incarichi. Se una struttura provinciale intende conferire l’incarico a soggetto già individuato quale affidatario dalla scuola provinciale antincendi, dovrà considerare, come sempre accade, la situazione desumibile dall’elenco incarichi, al fine del rispetto del principio di rotazione.

5.4.1 DISCIPLINA DEGLI INCARICHI GRATUITI

L’incarico di consulenza, studio e ricerca e di collaborazione, svolto a titolo gratuito, è da considerarsi sempre ammissibile, anche da personale in quiescenza.

Come già detto sono da considerarsi gratuiti quegli incarichi in cui non sia stabilito alcun corrispettivo o eventualmente sia previsto il solo rimborso spese, disciplinato dalle appendici 1 e 2 della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557/2006. Si osservano le seguenti prescrizioni:

- l’incarico deve essere sempre contrattualmente formalizzato, previa adozione di determinazione dirigenziale o per scambio di corrispondenza, con la definizione della durata massima (massimo un anno);
- deve essere effettuata l’iscrizione all’INAIL per il rischio derivante dalle attività svolte dall’affidatario in relazione alle mansioni ricoperte; inoltre, sempre a fini dell’assicurazione INAIL, deve essere effettuata all’Istituto una comunicazione relativa ai giorni lavorati al fine del pagamento del premio. Gli stessi vanno comunicati all’Ufficio Previdenza e Stipendi del Servizio per il Personale al fine del calcolo dell’autoliquidazione. Non va infine operata la comunicazione UNILAV in quanto la tipologia di contratto non è menzionata tra quelle per le quali corre l’obbligo di effettuarla;
- deve essere previsto nel contratto l’obbligo, per il collaboratore, del rispetto delle disposizioni del codice di comportamento dei dipendenti di cui all’allegato alla deliberazione della Giunta provinciale n. 1217 del 18 luglio 2014;
- per quanto attiene infine l’ambito assicurativo, non è necessario che il soggetto che presta gratuitamente la propria opera in favore dell’Amministrazione stipuli polizze assicurative per responsabilità civile contro terzi;
- l’incarico deve essere inserito nell’elenco degli incarichi di cui all’articolo 39 *undecies* della legge provinciale n. 23/1990.

Per gli incarichi a titolo gratuito che si concretizzano in una prosecuzione della permanenza di ex dipendenti nelle strutture provinciali per completare, ad esempio, il passaggio di consegne o per definire, in tempi brevi, le ultime attività, si definiscono le seguenti limitazioni:

- l’incaricato non può utilizzare cellulari dell’amministrazione nonché mezzi di servizio;
- deve considerarsi ammesso, in presenza delle medesime condizioni operative previste per i dipendenti, la corresponsione di un rimborso spese per consumo pasto nella misura del valore del pasto ceck (euro 6,00) previa presentazione di idoneo documento (scontrino fiscale).

6. AFFIDATARI E LORO REQUISITI

I soggetti cui può essere affidato un incarico di studio, ricerca e di consulenza previsti dall'articolo 39 *septies* sono:

- enti strumentali pubblici della Provincia autonoma di Trento;
- università o loro strutture organizzative anche interne;
- società, enti e altri istituti a partecipazione pubblica;
- società, fondazioni e persone giuridiche private;
- professionisti, anche associati, nonché soggetti cui sia notoriamente riconosciuta una specifica esperienza o competenza anche nell'ambito di professioni non regolamentate; qualora tali soggetti operino in forma associata deve essere in ogni caso individuato il responsabile dello svolgimento dell'incarico;
- docenti universitari;
- lavoratori dipendenti (sia del settore privato sia del settore pubblico. In quest'ultimo caso deve essere acquisita l'autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza dell'incaricato).

Dal tenore letterale degli articoli 39 *quinquies* e 39 *sexies* si evince che i soggetti destinatari degli incarichi di studio, ricerca e consulenza debbono possedere competenze di elevato contenuto professionale e/o specialistico per lo svolgimento delle attività oggetto degli incarichi.

Per quanto riguarda invece gli incarichi di collaborazione di cui all'articolo 39 *duodecies*, potendo questi essere inerenti ad attività anche ordinarie, si ritiene che il soggetto non debba possedere particolare competenza specialistica ma conoscenze professionali adeguate per le attività che andrà a svolgere, desumibili anche dal curriculum scolastico e lavorativo.

Non potranno essere affidati incarichi:

- a soggetti che siano in conflitto di interessi con l'Amministrazione;
- a parenti o affini entro il terzo grado di membri della Giunta provinciale o del soggetto competente ad affidare l'incarico;
- a componenti di comitati e organismi collegiali comunque denominati per lo svolgimento di attività di studio, di ricerca e consulenza, rientranti nei compiti dei medesimi comitati e organismi;
- a proprio personale dipendente salvo che l'affidamento dell'incarico sia previsto dalla vigente legislazione o dai contratti collettivi di lavoro di riferimento (articolo 39 *septies*). Con riferimento a quest'ultimo inciso si precisa che, ai fini del Capo I *bis*, sono considerati come "proprio personale dipendente" i soggetti che sono alle dipendenze funzionali dell'ente conferente sia con contratto a tempo determinato che indeterminato. Quindi, ad esempio, il personale docente delle scuole "a carattere statale", è considerato ai fini dell'applicazione del Capo I *bis* della legge n. 23/1990, come personale dipendente dell'istituto scolastico in cui presta servizio e quindi come "terzo" rispetto alle strutture provinciali. La disciplina autorizzatoria del conferimento degli incarichi a tale tipologia di soggetti dovrà essere rinvenuta nella legislazione o nei contratti collettivi (ad esempio per

il comparto delle Autonomie locali l'articolo 23 del C.C.P.L. 20 aprile 2007; per il comparto della scuola -personale docente- l'articolo 41 del C.C.P.L. 15 ottobre 2007 e per il personale ausiliario, tecnico e amministrativo delle scuole l'articolo 11 del C.C.P.L. 1 settembre 2008).

In argomento va anche richiamata, quale disciplina applicabile nell'ordinamento provinciale, la disposizione di cui all'articolo 53 bis della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, come da ultimo modificato dall'articolo 35 della legge provinciale 3 aprile 2015, n. 7, la quale prevede che:

“1. Ferma restando la disciplina in materia di appalti di servizi, è fatto divieto alla Provincia e ai suoi enti strumentali di conferire incarichi di consulenza, di collaborazione organizzata dal committente, di studio a lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza e di conferire ad essi incarichi dirigenziali o direttivi. Inoltre è fatto divieto di conferire ad essi cariche in organi di governo degli enti strumentali previsti dalla legge provinciale n. 3 del 2006.

2. Resta ferma la possibilità di conferire incarichi e cariche a titolo gratuito, fatto comunque salvo il rimborso delle eventuali spese previste nell'atto d'incarico. Gli eventuali rimborsi di spese sono corrisposti nei limiti fissati dalla Giunta e devono essere rendicontati. Resta inoltre ferma la possibilità di conferire incarichi di ricerca e di docenza nonché incarichi professionali in campo sanitario, che sono riportati nell'elenco degli incarichi previsto dall'articolo 39 undecies della legge sui contratti e sui beni provinciali 1990.

3. In caso di violazione di quest'articolo è disposta la decadenza dall'incarico e dalla carica.

4. “Omissis”

La disciplina relativa al divieto di conferimento di incarichi a soggetti in quiescenza si rinviene nella circolare della Direzione Generale di data 11 giugno 2015, prot. n. 307794, interpretativa dell'articolo 53 bis della legge provinciale n. 7 del 1997. La medesima è per opportunità allegata alla presente. (Allegato C)

7. L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DA INCARICARE

Gli incarichi di ricerca, studio e di consulenza nonché i contratti di collaborazione sono di norma attribuiti in base al Capo I bis in via fiduciaria, sulla base del possesso dei requisiti previsti dalla normativa.

La scelta dell'incaricato è quindi libera da ogni vincolo procedurale connesso all'evidenza pubblica. Tuttavia, qualora per l'attività svolta non si possa procedere ad un affidamento diretto in quanto non sono conosciuti soggetti ritenuti idonei allo scopo o se ciò sia comunque ritenuto opportuno, anche in ossequio ai principi posti dal diritto comunitario, si può procedere mediante procedura ad evidenza pubblica o confronto concorrenziale.

In quest'ultimo caso il contratto di consulenza, studio e ricerca si presume attratto dalla disciplina del Capo I con la conseguenza della piena applicabilità dei diversi limiti previsti dallo stesso e la conseguente esclusione dalle direttive di cui alla deliberazione n. 2557/2006. Ciò sempreché, tra gli elementi di valutazione comparativa fra le offerte, vi sia anche il corrispettivo.

Infine si sottolinea come rimanga comunque fermo, anche per quanto riguarda i rapporti di cui al Capo I *bis*, quanto previsto dalla normativa comunitaria per l'affidamento di incarichi sopra soglia.

8. DOCUMENTAZIONE DA ACQUISIRE

Prima di assumere il provvedimento di autorizzazione a contrarre, l'Amministrazione deve acquisire dal soggetto individuato e produrre unitamente al provvedimento:

- l'attestazione, resa dal soggetto affidatario di non trovarsi in stato di quiescenza, il che, nei casi previsti, rende improcedibile l'istruttoria (vedasi al riguardo, quanto specificato al precedente punto 6);
- l'attestazione dell'esperienza maturata (*curriculum vitae*), anche attraverso la produzione di specifiche relazioni riferite all'incarico da affidare; il *curriculum vitae* dovrà essere inserito nel database incarichi di cui all'articolo 39 undecies della l.p. n. 23 del 1990;
- l'iscrizione all'albo o all'elenco professionale qualora necessaria;
- l'attestazione dell'assenza di cause di incompatibilità previste dall'articolo 39 *novies* (nel caso di persone giuridiche l'attestazione sarà sottoscritta da legale rappresentante con poteri di Amministrazione), nonché dagli articoli 39 *septies* comma 3 e 53 *bis* della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 mediante l'apposito modello (allegato D);
- la proposta di corrispettivo che deve essere recepita nel provvedimento di autorizzazione a contrarre.

Il comma 1, lettera d) dell'articolo 39 *octies* della legge provinciale n. 23/1990, va inteso nel senso che la proposta di corrispettivo può essere formulata anche dall'Amministrazione, con successiva accettazione da parte dell'affidatario (si veda al riguardo il quesito 4.1).

Nel caso si tratti di università o loro strutture organizzative anche interne o di società, fondazioni e altri istituti a partecipazione pubblica, la documentazione da acquisire è unicamente quella relativa al corrispettivo.

Al termine delle trattative, la proposta di corrispettivo deve essere recepita nel provvedimento di autorizzazione a contrarre.

9. FORMA E CONTENUTO DEL PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE A CONTRARRE E DEL CONTRATTO

9.1 Provvedimento di autorizzazione a contrarre

La determinazione dirigenziale o la deliberazione della Giunta provinciale, rispetto ai contenuti della quale si applica quanto previsto dall'articolo 13 del Capo I della legge provinciale n. 23/1990, devono motivare circa l'opportunità di addivenire alla conclusione del contratto. Da notare che il provvedimento di autorizzazione a contrarre non costituisce di per sé una proposta contrattuale nei confronti dell'incaricato, ma è un atto con efficacia interna all'ente di natura autorizzatoria.

Il contratto si perfezionerà successivamente o con la sottoscrizione di un documento (scrittura privata) recante la firma del collaboratore e del titolare dell'organo competente a rappresentare l'ente nei confronti di terzi ovvero, nel caso di contratti per i quali sia

ammissibile la conclusione per scambio di corrispondenza, a seguito dell'avvenuta conoscenza da parte dell'Amministrazione dell'accettazione dell'incarico da parte del soggetto individuato. Qualora fra Amministrazione e incaricando intercorrano comunicazioni scritte ante provvedimento di autorizzazione a contrarre, sarà cura del proponente precisare espressamente che si tratta di proposte avanzate in fase di trattativa (cfr a riguardo anche la FAQ 4.1).

In particolare, il contenuto obbligatorio del provvedimento di autorizzazione a contrarre è riportato all'articolo 39 *octies*, comma 3 e riguarda:

- la motivazione dell'ammissibilità dell'incarico in relazione all'articolo 39 *quinquies*;
- la motivazione della scelta del contraente;
- i dati anagrafici e fiscali del contraente;
- l'oggetto, le modalità e il termine di espletamento dell'incarico nonché le modalità di presentazione dell'attività svolta;
- il corrispettivo e il relativo impegno di spesa con l'indicazione delle modalità di pagamento;
- lo schema del contratto comprensivo delle clausole obbligatorie ed eventualmente di quelle facoltative previste in legge.

Il corrispettivo va adeguatamente motivato nel provvedimento, qualora non sia possibile prendere a riferimento tariffe professionali.

Nel provvedimento di autorizzazione a contrarre viene riportato, oltre all'impegno di spesa effettuato secondo le norme previste in materia di contabilità, anche la ripartizione dell'importo dell'incarico fra i vari esercizi, se questo si sviluppa su più anni.

Inoltre viene dato atto dell'avvenuta acquisizione della dichiarazione dell'incaricando di insussistenza di cause di incompatibilità e dell'eventuale autorizzazione del Presidente di cui al punto 7.

9.2 Forma del contratto

Come già accennato, la modalità ordinaria di stipulazione è quella della sottoscrizione di un atto convenzionale recante la firma dell'incaricato e del titolare dell'organo competente a rappresentare l'ente nei confronti di terzi, dal quale si desume la concreta instaurazione del rapporto, con le indispensabili determinazioni in ordine alle reciproche posizioni soggettive dei contraenti. Costituisce parziale deroga a tale modalità il contratto sottoscritto per scambio di corrispondenza nei contratti con valore inferiore o pari a 25.000 euro, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente e dei rimborsi spese, nonché con diritti e obblighi reciproci di obiettiva semplicità. Tale ultimo concetto si riferisce a contratti nei quali la prestazione non richieda, da parte dell'Amministrazione, la puntuale declinazione della modalità di svolgimento della stessa in quanto standardizzata e/o routinaria e/o di contenuto univoco.

Nulla è innovato rispetto alle procedure di sottoscrizione attualmente vigenti.

9.3 Programmi periodici di spesa

Si rappresenta la necessità che nei provvedimenti che approvano i programmi di spesa (articolo 32, comma 2, lettera o), Capo I della legge provinciale n. 23/1990), siano previsti criteri generali di regolazione in particolare per quanto riguarda l'aspetto relativo alle

modalità di scelta degli incarichi, di verifica delle prestazioni e di fissazione dei compensi nonché l'obbligo di applicazione delle norme e delle direttive in materia di incarichi.

La Giunta provinciale ha stabilito con la deliberazione n. 2900 del 3 dicembre 2009 che in relazione alla necessità di rispettare il limite massimo per la spesa complessiva (indipendentemente dall'anno di imputazione) relativa ai nuovi incarichi da attivare nel 2010 dovranno essere approvati programmi periodici di spesa esclusivamente per la spesa relativa ad incarichi di consulenza, studi e ricerca. Il contratto sarà poi affidato di norma con scambio di corrispondenza, ove possibile, o con contratto stipulato per scrittura privata eventualmente autenticata.

In particolare viene allegata al contratto o comunque conservata dalla struttura:

- la documentazione di cui al punto 6);
- l'attestazione della verifica dei presupposti di cui al paragrafo F), punto 1;
- l'attestazione del rispetto dei limiti di cui al paragrafo F), punto 3;
- le motivazioni per il ricorso all'incarico e per la scelta del contraente;
- le motivazioni per eventuali proroghe;
- la quota da imputare al singolo anno (nel caso di contratti che si svolgono a scavalco di anno solare);
- l'eventuale possibilità prevista a livello normativo di utilizzo di proprio personale.

Nell'eventualità di conclusione per scambio di corrispondenza si richiama quanto previsto al punto 7.1.

G. CLAUSOLE DEL CONTRATTO

1. CLAUSOLE OBBLIGATORIE

L'articolo 39 *octies*, comma 3, lettera f) stabilisce che il provvedimento che autorizza il conferimento dell'incarico contenga alcune previsioni contrattuali di carattere obbligatorio.

1.1 La clausola penale

La penale è una clausola contrattuale che quantifica in via anticipata il risarcimento del danno in caso di inadempimento definitivo degli obblighi contrattuali da parte dell'incaricato ovvero del ritardato adempimento della prestazione da parte dello stesso. Premesso che non vi sono limiti a priori, positivamente stabiliti, all'ammontare complessivo delle penali, tranne quello della necessità di evitare che le penalità finiscano con l'esaurire il valore del contratto, la penale per ritardato pagamento può essere quantificata anche in importi giornalieri, mentre nel caso di inadempimento definitivo tale clausola può essere prevista anche nella forma di percentuale dell'importo di contratto.

1.2 La facoltà di recesso

Qui di seguito si propone una possibile clausola di recesso da inserire nei contratti:

“Fatto salvo quanto stabilito al successivo quarto comma, ciascuna delle Parti ha facoltà di recedere dal presente contratto, dandone preavviso alla controparte almeno 30 (trenta) giorni prima della data in cui il recesso deve avere esecuzione.

Nel caso di esercizio della facoltà di recesso da parte dell’incaricato, il compenso dovuto a quest’ultimo verrà rideterminato dall’Amministrazione in base all’attività effettivamente svolta dallo stesso fino alla data in cui il recesso ha avuto esecuzione.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo in materia di recesso, le Parti fanno rinvio agli artt. 2227 e 2237 del Codice Civile.

L’Amministrazione si riserva la facoltà di risolvere unilateralmente il presente contratto per inadempimento della controparte, ai sensi dell’art. 1453 del Codice Civile, qualora riscontri la violazione di obblighi di qualsiasi tipo da parte dell’incaricato”.

1.3 L’impegno al rispetto della normativa in materia di dati personali

L’incaricato è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

2. EVENTUALI ULTERIORI CLAUSOLE

Possono essere inserite ulteriori clausole a tutela dell’interesse dell’Amministrazione tra le quali la legge menziona l’impegno a non divulgare notizie apprese, la facoltà di accesso agli uffici per la consultazione di documentazione, anche attraverso l’utilizzazione di archivi e risorse *hardware* e *software* dell’Amministrazione. Per le clausole da inserire nel contratto individuale al fine di regolare il tema della malattia e della gravidanza del collaboratore, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo L).

3. RIMBORSI SPESE

Si richiama l’attenzione sulla necessità di inserire eventualmente, nell’ambito del contratto (anche se stipulato per scambio di corrispondenza), la possibilità di chiedere il rimborso delle spese per il trasporto a mezzo taxi. In caso contrario questa spesa non potrà essere riconosciuta come rimborsabile.

I rimborsi spese, riconosciuti nei limiti e con le modalità definiti nelle appendici 1) e 2) all’allegato A) alla deliberazione della Giunta provinciale n. 2557 di data 7 dicembre 2006, e, relativamente alle sole spese per noleggio autovettura, dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 1617 di data 20 giugno 2008, sono esclusi in ogni caso dai limiti di compenso di cui al paragrafo F), punto 3.2.

Le spese sono rimborsate dietro presentazione di idonea documentazione.

4. CORRISPETTIVO

La congruità del corrispettivo proposto dal soggetto va valutata in ragione dell’esclusivo interesse dell’Amministrazione. E’ necessario, in ogni caso, il rispetto dei limiti massimi previsti nei tetti di spesa annuali. In particolare:

- per gli incarichi di studio, di ricerca e di consulenza di cui all'articolo 39 *sexies*, è previsto dall'articolo 39 *decies* che, laddove siano applicabili i tariffari professionali, si applicano le riduzioni massime ivi previste e, laddove queste stabiliscano un minimo e un massimo per scaglioni di valore, si applica la tariffa minima; in caso contrario il compenso è motivatamente determinato. Anche dopo l'entrata in vigore della legge 4 agosto 2006, n. 248 (cd. "decreto Bersani") è pur sempre possibile prendere motivatamente a riferimento dette tariffe minime;
- per gli incarichi di collaborazione di cui all'articolo 39 *duodecies* è previsto, al comma 3 del medesimo articolo, che il corrispettivo è rapportato al trattamento economico fondamentale lordo del personale in servizio presso l'Amministrazione, di professionalità equiparabile e comunque non superiore a quello previsto al paragrafo F), punto 3.2. In ogni caso il corrispettivo va proporzionalmente rapportato alla professionalità ed al titolo di studio posseduto dal collaboratore nonché all'effettiva complessità della collaborazione e alla relativa durata o impegno richiesti.

H. ELENCO DEGLI INCARICHI

La redazione dell'elenco degli incarichi è un adempimento previsto dall'articolo 39 *undecies* della legge. Esso viene gestito in via informatica per mezzo di un "Database gestione incarichi" in ambiente *Lotus Notes*. Come determinato dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 2557/2006, la struttura competente alla tenuta del medesimo è il Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali.

Si fa presente che l'inserimento degli incarichi del database da parte delle strutture conferenti è altresì obbligatorio ai sensi dell'articolo 39 *undecies* della legge provinciale n. 23/1990, il quale dispone:

"1. E' istituito l'elenco degli incarichi previsti da questo capo. Nell'elenco sono indicati l'oggetto e la durata dell'incarico, il soggetto incaricato e il suo curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, gli estremi del provvedimento di affidamento, i corrispettivi previsti ed erogati. L'elenco è pubblico ed è costantemente aggiornato. Per gli incarichi affidati dagli enti strumentali pubblici e privati della Provincia, gli stessi provvedono direttamente alla tenuta dell'elenco. Per le finalità del comma 18 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e del comma 127 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, relativi alla pubblicità dei contratti e degli incarichi di consulenza, si provvede secondo quanto previsto da questo articolo.

2. La Giunta provinciale individua la struttura competente alla tenuta dell'elenco e ne stabilisce le modalità e le forme di aggiornamento e di pubblicizzazione anche attraverso l'invio periodico dello stesso al Consiglio provinciale, privilegiando forme di accessibilità tramite strumenti informatici "

Per opportunità l'obbligo di caricamento dei medesimi dati è esteso, ancorché ciò non sia previsto dalle disposizioni del capo I bis della legge provinciale n. 23 del 1990, agli incarichi conferiti all'Avvocatura provinciale.

Come detto sussiste inoltre l'obbligo di inserimento nel database all'uopo dedicato, di incarichi consulenziali conferiti ai sensi del capo I della l.p. n. 23 del 1990.

Le strutture hanno l'obbligo di aggiornare costantemente il database pena la mancata registrazione del provvedimento da parte del Servizio Bilancio e Ragioneria. In particolare, si specifica che l'obbligo di implementazione del "Database gestione incarichi" sorge contestualmente all'inserimento del provvedimento nel programma SAP per i dati a quel momento disponibili.

I Dirigenti delle strutture dovranno richiedere, per i dipendenti addetti al caricamento del database, apposita abilitazione al Servizio Supporto alla Direzione generale, ICT e Semplificazione.

Al fine di una coordinata gestione da parte di tutti i soggetti conferenti gli incarichi, gli enti strumentali pubblici dovranno provvedere a pubblicare i loro dati alla medesima scadenza.

I. INQUADRAMENTO FISCALE E ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI - CENNI
--

1. RAPPORTI FRA QUALIFICAZIONE DEGLI INCARICHI OPERATA DAL CAPO I BIS E INQUADRAMENTO FISCALE DEI REDDITI PRODOTTI

Si fa preliminarmente presente come non sia possibile stabilire alcun collegamento automatico e biunivoco fra la previsione del articolo 50, lettera *c bis*) del DPR n. 917/1986 (Testo unico imposte sui redditi) riguardante i redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente (nel quale rientrano anche i redditi prodotti da collaborazioni coordinate e continuative) e l'articolo 39 *duodecies* della legge provinciale n. 23/1990 (Incarichi di collaborazione) nei quali sono compresi i rapporti di lavoro cd. parasubordinato.

Ciò in quanto la lettera *c bis*), del citato articolo 50, comma 1, nel descrivere la prestazione, ne dà una connotazione generica, incentrata sul modo in cui la prestazione stessa è svolta, ma non sul contenuto professionale della stessa; in più è anche stabilito il cosiddetto principio di "attrazione", cui consegue che se la prestazione rientra fra i compiti di un lavoratore dipendente o nell'oggetto di un'arte o professione, il relativo reddito conseguito deve essere configurato, rispettivamente, quale reddito da lavoro dipendente o reddito da lavoro autonomo. Pertanto la medesima prestazione può configurare ipotesi di classificazione reddituale diverse secondo il "profilo reddituale" del soggetto prestatore/contribuente.

Da ciò deriva che:

1. oltre agli incarichi di collaborazione che si svolgono nella forma del rapporto di lavoro parasubordinato, anche gli incarichi di consulenza, studio e ricerca possono essere qualificati fiscalmente come collaborazione coordinata e continuativa qualora rispondano alle condizioni di seguito esplicitate (se così non fosse la prestazione potrà evidentemente essere qualificata come occasionale);
2. sarà il contenuto professionale della prestazione a determinare la disciplina applicabile nell'ambito del Capo I *bis*; ciò sotto la diretta responsabilità della struttura proponente.

In proposito, si sottolinea che la stessa Corte dei Conti ha, in più di una circostanza, avvalorato esplicitamente o implicitamente tale impostazione, laddove ha ritenuto

assolutamente scindibili l'aspetto fiscale da quello propriamente civilistico (vedi delibera S.U. 15/2/2005 n. 6/CONTR/0; Corte dei Conti Regione Campania del 16/5/2007 parere n. 6/2007).

Tanto premesso si inquadra fiscalmente un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa quando nel rapporto è presente l'elemento della coordinazione, che si esplicita nella presenza di direttive, seppur di carattere programmatico/generali, riguardanti le coordinate spaziali e temporali dell'adempimento impartite al collaboratore da parte del committente e in una non piena autonomia del collaboratore stesso nell'espletamento dei compiti assegnati. Si precisa ulteriormente che, qualora sussistano gli elementi di cui sopra della coordinazione (e quindi della mancanza di subordinazione che qualificano per l'appunto il rapporto come collaborazione coordinata), va valutato come ultimo elemento il fattore tempo (continuità). Nessuna indicazione precisa è fornita, al riguardo, dall'Agenzia delle Entrate. Per tale motivo è stato a suo tempo preso "convenzionalmente" a riferimento il limite, assoluto e non settimanale, delle 36 ore lavorative (Circolare del Servizio Organizzazione finanziaria del 16 luglio 1999 prot. n. 1768/64/C14). Superata tale durata, si presume l'elemento continuità che, aggiunto agli altri elementi di cui sopra, fa inquadrare fiscalmente il rapporto nella collaborazione coordinata e continuativa. Se manca la continuità, dal punto di vista fiscale il rapporto va inquadrato come lavoro autonomo occasionale (art. 67, comma 1, lettera i del TUIR).

Se sussiste l'elemento della "coordinazione" e il soggetto è titolare di partita IVA, occorre verificare se si tratti di attività rientrante nell'oggetto dell'arte o della professione normalmente esercitata dal soggetto. Ove vi rientrasse, il reddito conseguente verrebbe pertanto attratto, dal punto di vista fiscale, nella categoria del lavoro autonomo professionale e il soggetto fatturerà la prestazione.

Qualora non sia presente l'elemento della "coordinazione", non è necessario valutare l'elemento della continuità: in tal caso, infatti, il rapporto andrà inquadrato fiscalmente nell'ambito del lavoro autonomo professionale (per i soggetti che svolgano attività professionale in forma abituale-con "partita IVA") o del lavoro autonomo occasionale.

Per informazioni più specifiche sul trattamento fiscale e previdenziale delle tipologie di reddito qui analizzate, si rinvia alle istruzioni on line sul sito www.gestione.provincia.tn.it.

Allo stesso indirizzo sono reperibili le modulistiche richiamate sopra ("documenti") e le dispense dei corsi ("sistema informatico integrato") in materia fiscale.

A titolo ricognitivo, è allegata alla presente circolare (allegato B) una tabella esemplificativa, contenente le possibili fattispecie che si possono rinvenire nel conferimento di consulenze e collaborazioni inquadrate da un punto di vista civilistico e fiscale.

2. IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E ASSICURATIVO

2.1 Il trattamento previdenziale

I soggetti che hanno redditi di lavoro autonomo professionale, i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nonché i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale (solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000), che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie di previdenza, sono tenuti ad iscriversi alla cd. "gestione separata I.N.P.S.". Nessun adempimento è posto in carico all'Amministrazione conferente l'incarico.

Il committente è obbligato a versare una quota di contribuzione alla medesima gestione separata I.N.P.S. con aliquote (che negli ultimi anni sono variate di anno in anno) differenziate a seconda dello *status* del collaboratore (il contributo è posto per 1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente).

2.2 Il trattamento assicurativo

Il D.Lgs. n. 38 del 23 febbraio 2000 ha previsto l'estensione dell'obbligo assicurativo antinfortunistico (INAIL) anche, tra gli altri, ai lavoratori parasubordinati.

L'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai lavoratori parasubordinati opera solo nel caso che detti lavoratori:

- svolgano le attività previste dall'articolo 1 del Testo Unico INAIL, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
oppure
- si avvalgano, non in via occasionale, per l'esercizio delle loro mansioni, di veicoli a motore da essi personalmente condotti. In tale ipotesi, l'obbligo assicurativo sussiste se la conduzione del veicolo è strumentale all'esercizio delle mansioni svolte. La sola conduzione del veicolo durante il normale tragitto di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro non determina l'insorgenza dell'obbligo assicurativo.

Può accadere che in determinate situazioni il committente non abbia gli elementi per valutare l'insorgenza dell'obbligo assicurativo; ciò, ad esempio:

- nel caso in cui non sia possibile accertare se ricorra l'utilizzo di macchine da parte del collaboratore (es.: docente che utilizza p.c. o proiettore);
- nel caso in cui non sia possibile accertare se ricorra l'utilizzo non occasionale di automezzi per l'espletamento dell'incarico.

In tale caso il committente dovrà acquisire apposita dichiarazione liberatoria da parte del parasubordinato circa l'eventuale utilizzo delle predette macchine.

L'obbligo assicurativo ricorre, in presenza delle previste condizioni, a prescindere dal luogo di effettuazione della prestazione, non rilevando, quindi, il fatto che le mansioni siano svolte presso il datore di lavoro ovvero presso la sede dell'attività del collaboratore.

In capo al committente sono previsti i seguenti adempimenti:

- valutare la ricorrenza o meno dell'obbligo assicurativo per il lavoratore parasubordinato.

In caso affermativo:

1. se l'attività svolta è già compresa in una delle posizioni assicurative territoriali già aperte dal committente medesimo, questi è tenuto ad effettuare l'iscrizione dei soggetti interessati, il giorno antecedente all'inizio dell'attività lavorativa, utilizzando il canale telematico disponibile su www.lavoro.gov.it/CO;
2. se l'attività del parasubordinato non rientra nelle attività già denunciate dal committente (e cioè non risulta essere compresa in una delle posizioni assicurative già aperte), questi è tenuto a richiedere al dipartimento organizzazione, personale e affari generali (ufficio previdenza e stipendi) l'apertura di una nuova posizione assicurativa (denuncia d'esercizio), che deve essere inoltrata all'I.N.A.I.L. contestualmente all'inizio dell'attività.

Il premio assicurativo viene determinato mediante la moltiplicazione di due elementi: il compenso lordo imponibile previdenziale ed il tasso relativo alla posizione assicurativa nella quale è stato inserito il collaboratore (diverso per ogni particolare tipologia di attività).

E' previsto che i 2/3 del premio siano posti a carico del soggetto che eroga il compenso, mentre la restante frazione (1/3) sia posta a carico del collaboratore. Il premio assicurativo deve essere calcolato sul compenso lordo.

Nel comma 4 dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 38/2000 viene stabilito che il premio assicurativo è dovuto nei limiti dei minimali e massimali retributivi stabiliti dall'articolo 116 del Testo Unico INAIL i quali, tuttavia, dovranno essere riproporzionati in tanti dodicesimi quanti sono i mesi o frazioni di mese previsti dal contratto. Annualmente l'INAIL fissa il minimale ed il massimale.

Concretamente, in caso di somme effettivamente corrisposte nell'anno ad un collaboratore, inferiori al limite minimo (minimale) oppure superiori al limite massimo (massimale), la base imponibile è automaticamente costituita, rispettivamente, dai predetti "minimale" e "massimale"; nel caso invece di somme corrisposte nell'anno di importo compreso tra minimale e massimale, la base imponibile è rappresentata dallo stesso compenso.

3. LIBRO UNICO DEL LAVORO

Non sussiste, in capo al soggetto conferente l'incarico di collaborazione, l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro di cui all'articolo 39, comma 1, della legge 18 giugno 2008, n. 133. La tenuta del libro unico del lavoro, che sostituisce i preesistenti "libro paga" e "libro matricola" è infatti adempimento che deve essere assolto solamente dai datori di lavoro privati.

L. LA GESTIONE DEGLI INCARICHI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE

1. ADEMPIMENTI PRELIMINARI ALLA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

E' fatto obbligo per tutti i committenti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di inserire nel sistema UNILAV, (<http://www.co.lavoro.gov.it/>), i dati relativi ai singoli rapporti. L'articolo 9 bis, comma 2 ultimo periodo del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510 e s.m. prevede che "*Le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente.*" Tale modalità assolve anche all'obbligo dell'invio delle comunicazioni obbligatorie del committente agli enti previdenziali (nella fattispecie unicamente l'I.N.A.I.L.). Al riguardo le disposizioni ministeriali richiedono espressamente, come detto, il caricamento dei dati relativi ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Trattandosi di banche dati statali l'accezione del termine va considerata nel senso ad esso attribuito dalla normativa statale e dalle relative circolari interpretative. In particolare il Ministero del lavoro, se da un lato si riferisce, nella propria circolare di data 14 febbraio 2007,

all'obbligo di caricamento nel sistema UNILAV dei dati riferibili a tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, punto 3, del codice di procedura civile (nella normativa provinciale riconducibili a quelli di cui all'articolo 39 *duodecies* l.p. n. 23/1990), dall'altro esclude espressamente dall'obbligo di inserimento i rapporti di lavoro autonomo professionale e occasionale fiscalmente intesi, di cui all'articolo 67, lettera l), del D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.). Peraltro, in tale ultimo inciso della circolare, nulla si dice a proposito di quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui ad altro articolo del T.U.I.R. (articolo 50, comma 1, lettera c *bis*), che possono avere ad oggetto un'attività consulenziale (riconducibili all'articolo 39 *sexies* della l.p. n. 23/1990). Le strutture, pertanto, provvederanno all'inserimento anche di questi ultimi.

Per espressa previsione normativa, infine, devono essere inseriti, oltre ai dati delle collaborazioni coordinate e continuative, anche i dati relativi ai tirocini di formazione e di orientamento ed ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Riguardo ad essi, offre chiarimenti la circolare del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale del 4 febbraio 2007, già ripresa dalla lettera circolare del Servizio Università e Ricerca scientifica del 30.05.2007, prot. n. 1479/S116/MZ/mz.

Deve escludersi l'obbligo di comunicazione di instaurazione, trasformazione e cessazione di prestazione lavorativa per i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Debbono quindi ricorrere, per l'esonero dall'inserimento, le seguenti condizioni:

- promozione da parte di un'Università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di una istituzione scolastica che rilasci titoli di studio avente valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la regione o la provincia;
- destinatari studenti universitari, studenti di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;
- svolgimento all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

Non devono inoltre essere inseriti i dati relativi ai rapporti qualificabili come:

1. collaborazione coordinata e continuativa per l'attività prestata quali componenti di comitati e commissioni;
2. prestazioni riconducibili al lavoro autonomo professionale (cd. "*a partita I.V.A.*") e al lavoro autonomo occasionale avente ad oggetto sia consulenze (articolo 39 *sexies*), sia collaborazioni (art. 39 *duodecies*).

2. TUTELA DELLA MATERNITÀ

2.1 Congedo di maternità

A seguito dell'entrata in vigore del D.M. 12 luglio 2007, ai committenti è esteso il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui alla L. 335/1995 durante i periodi di cui all'articolo 16 (congedo di maternità) e di cui all'articolo 17

(interdizione anticipata e prorogata) del D.Lgs. 151/2001 - Testo Unico della maternità/paternità -.

Sono invece escluse dal divieto le lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali (cioè inferiori a trenta giorni di durata dell'anno solare e con un compenso inferiore a cinquemila euro con lo stesso committente).

Le madri lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità, e quindi, sussistendo per converso un preciso obbligo da parte del committente, hanno diritto a non essere adibite al lavoro durante:

- i due mesi antecedenti la data presunta del parto;
- l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva;
- i tre mesi dopo il parto;
- gli ulteriori giorni non goduti qualora il parto sia avvenuto prima della data presunta.

L'astensione effettiva è prevista anche per le libere professioniste iscritte alla gestione separata I.N.P.S., quale condizione per l'accesso all'indennità di maternità.

L'obbligo di astensione si estende, come detto, anche alle ipotesi previste dall'articolo 17 del D.lgs. n. 151/2001 in relazione ad eventuali periodi di interdizione anticipata e/o prorogata riconoscibili alle lavoratrici per effetto di un provvedimento del Servizio Lavoro per gravi complicanze della gravidanza, condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli o impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni. Anche in tali ipotesi, che per le esercenti attività libero-professionali sono limitate al caso delle gravi complicanze della gravidanza, per i periodi di interdizione è previsto il diritto a percepire il correlativo trattamento economico.

Per quanto detto, valgono, per il committente, i seguenti obblighi:

- non adibire le lavoratrici all'attività lavorativa durante il congedo di maternità compresi eventuali periodi di interdizione anticipata/posticipata;
- prorogare di almeno 180 giorni (salvo termini più favorevoli previsti nel contratto individuale) il contratto delle lavoratrici assenti per maternità. Non va corrisposto all'affidataria, per il periodo di sospensione, alcun emolumento;
- autocertificare con una dichiarazione sostitutiva di atto notorio l'effettiva astensione dal lavoro della propria collaboratrice.

N:B: i 180 giorni, se non previsto diversamente dal contratto, sono il periodo massimo di proroga posto che al momento dell'interruzione la scadenza del contratto non fosse prevista anticipatamente ai 180 giorni. Se ad esempio alla scadenza del contratto mancano 90 giorni questi saranno i giorni di proroga del contratto al momento del rientro.

2.2 Congedo di paternità

Il congedo spetta al padre lavoratore iscritto alla gestione separata per i tre mesi successivi al parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre nelle ipotesi di:

- morte o grave infermità della madre;

- abbandono del minore da parte della madre;
- adozione/affidamento esclusivo al padre o quando la madre non ne abbia fatto richiesta.

L'incarico affidato a soggetto iscritto alla gestione separata I.N.P.S. deve essere prorogato per il periodo corrispondente al congedo di paternità, fatte salve previsioni più favorevoli per l'affidatario stabilite nell'accordo. Non va corrisposto all'affidatario, per il periodo di sospensione, alcun emolumento.

2.3 Congedo parentale

L'articolo 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ha esteso anche ai soggetti iscritti alla gestione separata, per eventi di parto o ingressi in famiglia (nel caso di adozioni e affidamenti) verificatisi dall'1 gennaio 2007, il diritto al congedo parentale ed alla correlata indennità, per un periodo massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

La domanda di congedo parentale, ai sensi della circolare I.N.P.S. n. 137 del 21 dicembre 2007, deve essere presentata dal collaboratore in data anteriore all'inizio del congedo, essendo indennizzabili, in caso contrario, soltanto i periodi successivi alla domanda.

In caso di adozione e affidamento sia nazionali che internazionali, il congedo spetta per un periodo di tre mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore purché lo stesso non abbia superato all'atto dell'adozione/affidamento i diciotto anni di età.

Per quanto riguarda gli effetti sul contratto, vale quanto detto sopra: l'incarico di collaborazione deve essere prorogato per il periodo corrispondente all'assenza.

3. MALATTIA

Il lavoratore iscritto alla gestione separata I.N.P.S. è tenuto, entro due giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere al Dirigente della struttura che ha affidato l'incarico, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, l'attestazione della malattia rilasciata dal medico curante.

Ai lavoratori iscritti alla gestione separata I.N.P.S., infine, si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia di cui all'articolo 5, comma 14, del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, secondo cui, qualora risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, il lavoratore decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà, per ulteriori periodi di assenza, esclusi quelli di ricovero ospedaliero già accertati da precedenti visite di controllo.

A tal fine, è nella responsabilità dei Dirigenti valutare la necessità di sottoporre il collaboratore assente a visita fiscale di controllo, che potrà essere richiesta all'INPS per il tramite dell'Ufficio gestione e organizzazione del Servizio per il personale. A tal fine le segreterie, qualora il Dirigente optasse per effettuare la visita fiscale, signaleranno il nominativo nella quotidiana e-mail degli assenti aggiungendo, accanto al nominativo, la specifica "collaboratore".

Non si rinvencono disposizioni normative che disciplinano gli effetti della malattia sui contratti dei lavoratori iscritti alla gestione separata I.N.P.S.. E' necessario, pertanto, ricorrere ad un'interpretazione basata sulle norme del codice civile. Si debbono esaminare, al riguardo due ipotesi:

- la prima fattispecie riguarda il caso in cui nel contratto di collaborazione nulla si sia stabilito in caso di malattia del collaboratore. Il committente valuterà se esercitare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 1256 e 1464 del codice civile, il diritto di recesso, qualora ravvisi di non avere un interesse apprezzabile all'adempimento parziale del collaboratore e quindi, per converso, che l'inadempimento renda inutile la obbligazione residua. In ogni caso è necessario adottare un formale atto di recesso;
- la seconda fattispecie prevede che il conferente l'incarico abbia previsto nel contratto gli effetti della eventuale malattia sul rapporto, nel qual caso si applicherà quanto disposto dalla clausola contrattuale. Ad esempio, potrà essere inserita una clausola di questo tenore: *“Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a _____ (della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata), ovvero superiore a _____”* (per i contratti di durata determinabile).

In ogni caso, non sarà corrisposto alcun emolumento per la mancata prestazione; peraltro, opportunamente, il contratto disciplinerà l'ipotesi.

Non è prevista alcuna proroga o recupero delle giornate non lavorate a meno che ciò non sia, anche in questo caso, contrattualmente previsto.

4. INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Vigono, in materia, le medesime disposizioni previste per il personale dipendente. In caso di infortunio occorso al collaboratore, lo stesso deve informare immediatamente il committente (Dirigente della struttura che ha affidato l'incarico).

Il committente deve:

- informare dell'accaduto, telefonicamente e senza ritardo, il Servizio per il personale - Ufficio gestione e organizzazione- tel. 0461/496361 – 0461/496360, per l'annotazione nel Registro degli infortuni (anche per gli infortuni con prognosi inferiore a tre giorni escluso quello dell'evento o per i quali l'infortunato rinuncia ai giorni di prognosi);
- inviare una comunicazione all'I.N.A.I.L., nel caso di infortunio grave (morte o pericolo di morte), entro 24 ore dallo stesso, mediante PEC, telegramma o fax, facendo poi proseguire la normale denuncia – PEC INAIL - Trento: *trentino@postacert.inail.it* Rovereto: *rovereto@postacert.inail.it*;
- trasmettere al Servizio per il personale - Ufficio gestione e organizzazione -, nel caso di infortuni inferiori ai tre giorni, una nota descrittiva dell'infortunio, specificando che, dato il breve periodo di prognosi, non è stata fatta nessuna denuncia d'infortunio I.N.A.I.L.. Qualora però l'inabilità per un infortunio giudicato guaribile entro tre giorni escluso quello dell'evento si prolunghi al quarto, il termine per la denuncia (due giorni) decorre da quest'ultimo giorno;
- nell'ipotesi di infortunio con prognosi che comporti astensione dal lavoro superiore a tre giorni escluso quello dell'evento, compilare il modulo di denuncia di infortunio on-line entro i due giorni successivi a quello di ricevimento del primo certificato medico. La compilazione avverrà dal sito *www.inail.it* utilizzando le credenziali che il Dirigente ha ricevuto per il personale dipendente. Si ricorda che, a differenza del personale dipendente, nella compilazione del modulo di denuncia di infortunio va indicato che la somma dovuta per l'indennità di inabilità va trasmessa al lavoratore presso il proprio domicilio;

la procedura di compilazione delle denuncia on-line non richiede che venga allegato il certificato medico, che andrà invece allegato via PEC all'Autorità di Pubblica Sicurezza del comune dove è avvenuto l'infortunio assieme al file pdf creato in automatico dalla procedura on-line.

N.B.

- **Autorità di P.S.:**
Trento: Questura – viale Verona 187;
Riva del Garda: Commissariato di polizia – via Brione, 5;
Rovereto: Commissariato di polizia – via Sighele, 1;
Altri Comuni: Sindaco;
- all'autorità di P.S. va inoltrato solo il primo certificato e non l'eventuale continuazione o fine infortunio
- i certificati di continuazione e fine infortunio vanno trasmessi all'INAIL via PEC

- In mancanza di collegamento al sito INAIL si dovrà compilare la denuncia entro i termini indicati sopra attraverso il modello 4bis Prest (scaricabile dal sito www.inail.it – Modulistica/Gestione rapporto assicurativo/Datore di lavoro) e inviarlo via PEC all'INAIL e all'autorità di P.S.. Solo in tal caso una copia completa di certificazione medica sarà inviata anche al Servizio per il Personale – Ufficio gestione e organizzazione;
- va ricordato al dipendente la necessità di inviare al Servizio per il personale - Ufficio gestione e organizzazione, il prospetto di liquidazione dell'indennità per infortunio o di mancato riconoscimento dello stesso;
- per il periodo di infortunio va sospesa la retribuzione.

In caso di manifestazione di malattia professionale, il collaboratore, entro 15 giorni, deve informare il committente, consegnando anche il certificato medico. Il committente entro 5 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico, deve presentare la relativa denuncia all'INAIL sempre in modalità online.

5. CONGEDO ORDINARIO E PERMESSI

Ai collaboratori non spetta il congedo ordinario in quanto il rapporto è di lavoro autonomo. Eventuali assenze dal servizio durante l'orario normalmente svolto possono non essere giustificate, ma debbono essere recuperate nei tempi stabiliti dal committente. La contabilizzazione e la gestione delle assenze sarà curata dalla segreteria di ciascun Servizio, senza l'ausilio dell'Ufficio gestione e organizzazione del Servizio per il personale.

6. NORMATIVA SULLA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” (cd. Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), affida ai dirigenti il ruolo di datori di lavoro nelle

Pubbliche Amministrazioni ed attribuisce loro obblighi e responsabilità penali; esso è evidentemente strutturato sul modello del lavoro subordinato. Tuttavia esso non trascura il lavoro autonomo laddove, all'articolo 2, definisce "lavoratore" quella *persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato*. Per gli adempimenti connessi al rispetto della normativa in questione il riferimento organizzativo è il Nucleo di Prevenzione e protezione.

7. CONTENZIOSO E CONCILIAZIONI

Le controversie afferenti ai rapporti regolati dall'art. 409, n. 3), c.p.c., sono necessariamente sottoposte all'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dal successivo art. 410 c.p.c., dinanzi alle competenti sedi.

Ferme restando in materia le competenze dell'Avvocatura della Provincia e dei dirigenti in base al dettato degli artt. 16 e 17, lett. g), della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, volte in particolare allo studio della causa ed al compimento di atti conciliativi in materia di lavoro autonomo, qualora nell'istruttoria inerente al predetto tentativo emergano delle prospettive per addivenire ad una transazione della vertenza e la pretesa azionata riguardi totalmente o in parte:

1. la conversione del rapporto in uno di lavoro a tempo indeterminato con la pubblica Amministrazione, peraltro inammissibile di diritto in forza del combinato disposto degli artt. 37, comma 5, l.p. 7 cit. e 36, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (t.u. pubblico impiego statale);
2. in alternativa, la corresponsione del trattamento economico dovuto, ivi incluso il diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di norme imperative o da altro titolo.

In questi casi, dovrà necessariamente essere richiesto, almeno 20 giorni prima dell'espletamento del tentativo, un parere al Servizio per il personale, all'attenzione dell'Ufficio Giuridico, contenzioso e ispettivo, allegando alla richiesta:

- a) una relazione motivata che spieghi compiutamente le ragioni in fatto ed in diritto a supporto della soluzione transattiva allo studio;
- b) tutta la documentazione utile ad una completa istruttoria del parere.

8. RECESSO ANTICIPATO DEL COLLABORATORE COORDINATO E CONTINUATIVO: ABROGAZIONE DELL'OBBLIGO DI UTILIZZO DI APPOSITO MODELLO INFORMATICO

Si fa presente che la legge 17 ottobre 2007, n. 188, che imponeva anche ai collaboratori coordinati e continuativi l'obbligo di utilizzare, quale unica modalità di recesso anticipato dal contratto, l'apposito modello informatico approvato con decreto ministeriale, è stato abrogato dall'articolo 39, comma 10, lettera l) del decreto legge n. 112/2008, convertito nella legge 25 giugno 2008, n. 112. Pertanto il collaboratore comunicherà il proprio recesso al committente mediante comunicazione scritta inviata con raccomandata con avviso di ricevimento.

M. QUESITI RICORRENTI

1. DISCIPLINA APPLICABILE AGLI INCARICHI

1.1 Il Capo I della legge provinciale n. 23/1990 si applica per quanto non disciplinato dal Capo I bis?

Le norme del Capo I sono da ritenersi applicabili agli incarichi affidati ai sensi del Capo I *bis*, in quanto compatibili con la nuova disciplina speciale; va evidenziato che, in ogni caso, le norme inerenti le modalità di scelta del contraente di cui al Capo I, (art. 21 in particolare) non sono obbligatoriamente applicabili, potendosi ad essi ricorrere qualora ciò sia ritenuto opportuno.

1.1.1. Quali sono i criteri distintivi tra l'appalto di servizi, che prevede l'applicazione del capo I, rispetto alle consulenze, che prevedono l'applicazione del capo I bis (articolo 39 *sexies*) della legge provinciale n. 23/1990? Inserita il 18 aprile 2008

I contratti di consulenza sono riconducibili all'alveo applicativo dell'articolo 2230 del Codice civile. Per essi l'aggettivo "intellettuale" marca la diversità della fattispecie sia rispetto al tipo contrattuale di cui all'articolo 2222 del Codice civile (contratto d'opera), che ha ad oggetto la realizzazione di un servizio ma di carattere non intellettuale, sia rispetto a quello di cui all'articolo 1655 del Codice civile che, parimenti, può avere ad oggetto unicamente "*il compimento di un'opera o di un servizio*".

1.1.2. Quali sono i criteri distintivi tra l'appalto di servizi, che prevede l'applicazione del capo della l.p. n. 23/1990, rispetto alle collaborazioni, che prevedono l'applicazione del capo I bis (articolo 39 *duodecies*) della medesima legge? Inserita il 18 aprile 2008

Il contratto di appalto di servizi (art. 1655 del Codice civile) è un contratto tipico dell'imprenditore (articoli 2082 e 2083 del Codice civile), in cui l'elemento caratterizzante è l'organizzazione dei mezzi di impresa, nel mentre nelle collaborazioni è in evidenza l'elemento personalistico che caratterizza la prestazione rispetto all'elemento organizzativo. E' quindi l'elemento soggettivo, in definitiva, a differenziare i due contratti.

1.1.3. A che articolo: 39 *sexies* (consulenze) o 39 *duodecies* (collaborazioni), possono ascrivere i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 50, lettera c *bis*) del D.P.R. n. 917/1986? Inserita il 18 aprile 2008

Detti rapporti possono essere potenzialmente ascritti ad entrambe le fattispecie legislative seppure è più probabile la loro riconducibilità alla fattispecie di cui all'articolo 39 *duodecies*. L'intenzione del legislatore è stata quella di stabilire una linea di demarcazione tra le collaborazioni ad alto contenuto professionale (39 *sexies*) e le altre "semplici collaborazioni" coordinate e continuative (39 *duodecies*). Quindi le consulenze potranno essere svolte anche mediante un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, purché prevedano un potere di coordinamento dell'Amministrazione sulla prestazione e una continuità della stessa.

1.2 Vi sono casi di incarichi ascrivibili al Capo I della legge provinciale n. 23/1990?

In base alla precedente circolare del 29 dicembre 2006, prot. n. 25/83/GEN/06/D319, rientrano nella disciplina del Capo I:

- i contratti di assuntoria di custodia di cui all'articolo 76 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12;
- i contratti stipulati per la realizzazione di campagne pubblicitarie, di comunicazione integrata e convegni. In questo caso si continua ad applicare quanto previsto dalla deliberazione n. 8728 di data 11 luglio 1991 nonché, da ultimo, dalla deliberazione n. 157/2007;
- i contratti per i quali si opti per una modalità di scelta dell'incaricato mediante procedura ad evidenza pubblica o confronto concorrenziale. Ciò a condizione che tra gli elementi di valutazione comparativa fra le offerte, vi sia anche il corrispettivo e che non si risolvano in un mero confronto di *curricula* professionali. Quanto sopra anche in ragione del fatto che, in ossequio al diritto comunitario, anche nei campi regolati dal Capo I *bis* il raffronto concorrenziale tra più operatori garantisce al meglio i principi di concorrenza, di trasparenza e di imparzialità. Non sono considerati a evidenza pubblica e confronto concorrenziale le procedure, quali ad esempio i sondaggi informali, svolte prima di affidare la prestazione a trattativa diretta.

1.3 Quando norme speciali prevedono obbligatoriamente il ricorso a personale esterno all'Amministrazione per lo svolgimento di determinate attività, si applicano le disposizioni di cui al Capo I *bis*?

No, in quanto in questi casi i presupposti per il ricorso a personale esterno previsti dal Capo I *bis* non ricorrono. Infatti, nell'ipotesi prevista dal quesito si prescinde dal fatto che il personale dell'ente conferente manchi o non sia disponibile. Pertanto gli incarichi sono attribuibili senza che vi siano particolari vincoli.

1.4 E quando norme speciali prevedono facoltativamente il ricorso a personale esterno all'Amministrazione per lo svolgimento di determinate attività, si applicano le disposizioni di cui al Capo I *bis*?

Sì, ad eccezione delle disposizioni relative alla preliminare verifica sull'esistenza all'interno dell'Amministrazione delle professionalità idonee.

1.5 Agli incarichi definiti come “pubblica funzione” sono applicabili le norme di cui al Capo I *bis*?

No. In questi rientrano la partecipazione a collegi e commissioni la cui costituzione sia prevista dalla legge, quali gli organi di Amministrazione attiva di enti e gli organi di controllo.

Con riferimento alla qualificazione fiscale dei redditi percepiti per la partecipazione a commissioni la cui costituzione sia prevista per legge, il Ministero delle Finanze ha chiarito che, perché si ricada nell'ipotesi di collegi e commissioni previsti per legge, è sufficiente che la norma si limiti a prevederne l'obbligatoria istituzione. Non è invece necessario che degli stessi sia prevista la stabile durata, né tantomeno, la strutturazione, ovvero l'esatta individuazione dei compiti e dei ruoli dei rispettivi componenti.

Nei casi di commissioni non istituite obbligatoriamente per legge, che parimenti non rientrano nell'ambito di applicabilità del Capo I *bis*, la partecipazione alle stesse si configura come tipico rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, a meno che la commissione abbia una durata breve (si veda il criterio della continuità previsto per le collaborazioni coordinate e continuative): in questo ultimo caso anche la partecipazione a collegi e commissioni può dare luogo a redditi di lavoro autonomo occasionale.

1.6 La classificazione degli incarichi di cui al Capo I *bis* è corrispondente con quella operata dalla legislazione fiscale?

Non necessariamente. La normativa introdotta con il Capo I *bis* opera una classificazione degli incarichi che prescinde da quella fiscale; quest'ultima riguarda solo la classificazione dei redditi prodotti dai contratti di consulenza, studio e ricerca e collaborazione.

1.7 Se le prestazioni dell'incarico che si intende affidare sono eterogenee, quali sono i criteri da utilizzare per determinare la disciplina applicabile?

Nel caso in cui si intenda affidare un contratto a prestazioni eterogenee, astrattamente ascrivibili sia alla tipologia della consulenza che del servizio, il parametro da utilizzare per individuare il regime giuridico da applicarsi è tendenzialmente quello della prevalenza economica delle singole prestazioni.

1.8 Come deve essere inquadrato un contratto avente ad oggetto iniziative di comunicazione o divulgative dell'attività della Provincia di cui alla deliberazione n. 8728 di data 11 luglio 1991 e di cui alle lettere m), p) e o) dell'articolo 32 della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23?

Si ribadisce che esso rientra nell'ambito del capo I della legge provinciale n. 23/1990 in quanto definibile, come affermato dalla giurisprudenza, quale consulenza di natura gestionale, classificata concettualmente come servizio.

Quindi, qualora si dovesse affidare un incarico per l'organizzazione o comunque nell'ambito di mostre, convegni, ecc., non si dovranno seguire le disposizioni delle circolari in materia di incarichi e non dovrà pertanto essere inserito nella banca dati "gestione incarichi".

2. PROBLEMATICHE FISCALI

2.1 E' possibile affidare un incarico di consulenza, studio e ricerca ad un soggetto non dotato di partita IVA (ad esempio pensionato), bensì in forma coordinata e continuativa?

Sì, vedi paragrafo E) punto 1.2 di questo testo unico.

2.2 Le direttive del Servizio Sistema finanziario pubblico provinciale sulla qualificazioni dei contratti ai fini fiscali rimangono in vigore?

Sì, attualmente tale servizio ritiene (si verifichi a riguardo il sito www.gestione.provincia.tn.it) che in linea di massima si abbia collaborazione occasionale quando vi sia un tempo di lavoro non superiore alle 36 ore complessive per incarico.

2.3 Quando deve essere registrato un contratto rientrante nel Capo I *bis* della legge provinciale n. 23/1990?

Il D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131, concernente "Approvazione del testo unico delle disposizioni concernenti l'imposta di registro", nella Parte II ricomprende, all'articolo 10, fra gli atti soggetti a registrazione solo in caso d'uso, "i contratti relativi a

prestazioni di lavoro autonomo, compresi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed i contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, non soggetti all'imposta sul valore aggiunto”.

3. PROCEDURA DI AFFIDAMENTO

3.1 Qual è l'iter per l'affidamento di un incarico?

- a) Contratto concluso per scambio di corrispondenza (nei limiti di valore del contratto di euro 25.000, esclusi oneri riflessi e/o fiscali):
- nel caso vi sia un provvedimento che approva il programma di spesa (commi 5 e 6 dell'articolo 32 della l.p. n. 23/1990) l'Amministrazione avanza per iscritto le proprie proposte al potenziale affidatario, che corrisponde con una accettazione espressa. Il contratto si conclude nel momento in cui l'Amministrazione giunge a conoscenza dell'accettazione;
 - nel caso non vi sia un programma di spesa “a monte”, il conferente dovrà aver cura di precisare al potenziale affidatario che il contratto avrà efficacia unicamente dal momento dell'emanazione di un provvedimento di autorizzazione a contrarre.
- b) Nel caso di contratto concluso in forma di scrittura privata, ai sensi degli articoli 13 e 15 della l.p. n. 23/1990, dovrà essere manifestato all'affidatario, durante le trattative, che la conclusione del contratto avverrà per atto formale. Successivamente, a conclusione delle trattative, si adotterà una determinazione o deliberazione con allegato schema contrattuale che verrà poi sottoscritto dalle parti.

3.2 E' sempre necessaria la verifica del Dirigente generale circa la presenza all'interno del Dipartimento di figure professionali idonee prima di affidare l'incarico?

Sì, al di fuori dei casi in cui l'incarico sia conferito dal Dirigente generale stesso, nel qual caso sarà sufficiente una attestazione nel provvedimento da parte del medesimo. Ciò anche nel caso di incarichi affidati a persone giuridiche.

3.2.1. Possono essere adottate procedure accelerate e semplificate per operare l'accertamento sulla presenza delle professionalità richieste all'interno delle strutture del Dipartimento ? Inserita il 18 aprile 2008

Si può procedere con uno scambio di e-mail protocollate, purché queste siano inviate dal P.C. del Dirigente e per la risposta, dal P.C. del Dirigente Generale.

3.3 E' sempre necessario chiedere il curriculum all'affidatario anche se l'incarico è minimale per importo e durata?

Sì, si ritiene che l'acquisizione del curriculum dell'incaricato sia sempre necessaria.

4. CLAUSOLE

4.1 Va sempre inserita la clausola penale nel contratto?

Sì, ai sensi dell'articolo 39 *octies* del Capo I *bis* della legge provinciale n. 23/1990, nel contratto va sempre inserita una clausola penale o nella forma per inadempimento o per

ritardo nella prestazione. Nel caso di contratto concluso per scambio di corrispondenza, il proponente avrà cura di inserirla nella proposta di incarico.

5. DURATA E CUMULO

5.1 E' possibile cumulare un incarico affidato ai sensi del Capo I bis con uno affidato ai sensi del Capo I della legge provinciale n. 23/1990?

Sì. Gli incarichi affidati ai sensi del Capo I non fanno cumulo con quelli eventualmente affidati ai sensi del Capo I *bis*.

5.2 Quali limiti vi sono per riaffidare (cumulare) un incarico, alla scadenza, allo stesso soggetto?

Al termine di ciascun incarico (che deve essere di durata non superiore all'anno), per il rispetto del principio di rotazione, non si potrà affidare allo stesso soggetto, neppure per finalità diverse, un nuovo incarico. L'affidamento allo stesso soggetto potrà essere eccezionalmente stabilito ove si dimostri l'impossibilità di affidamento ad altri. Le uniche eccezioni al principio di rotazione e dell'obbligo di motivazione sono contenute nelle lettere d) e) ed f) della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557 di data 7 dicembre 2006. L'affidamento di un nuovo incarico deve altresì ritenersi precluso, di norma, sia nel caso in cui esso abbia medesime finalità del precedente, sia nel caso in cui dette finalità siano diverse.

5.2.1. Quando ricorre l'impossibilità di affidare un incarico ad altri soggetti alla scadenza o in costanza di altro incarico? Inserita il 18 aprile 2008

L'impossibilità va valutata in senso relativo: la professionalità richiesta dovrà essere caratterizzata cioè dal requisito della tendenziale "unicità". Si potrà così reiterare un incarico ad un soggetto che abbia la massima esperienza in una particolare materia e sia, sempre tendenzialmente, una delle poche professionalità rinvenibili in un esteso ambito territoriale. In linea di massima, il superamento di impossibilità di affidamento potrà essere argomentato più efficacemente nell'ambito degli incarichi di cui all'articolo 39 *sexsies*, piuttosto che in quello di cui all'articolo 39 *duodecies*.

5.3 Quali sono, in definitiva, i casi di cumulo degli incarichi? E' possibile cumulare incarichi ascrivibili alle diverse lettere a), d) ed f) della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557 di data 7 dicembre 2006?

Al fine di rispondere a questo quesito, è utile classificare empiricamente le consulenze e le collaborazioni in "normali" e "speciali".

Per consulenze e collaborazioni "normali" si intendono quelle affidate rispettivamente ai sensi della lettera a) ed f) (per i casi in essa previsti), dell'allegato A alla deliberazione n. 2557 di data 7 dicembre 2006.

Invece per consulenze e collaborazioni "speciali" si intendono quelle affidate, rispettivamente, ai sensi delle lettere d) ed f) con riferimento a settori particolari, sempre dell'allegato A alla deliberazione n. 2557 di data 7 dicembre 2006.

Si fornisce di seguito, esemplificativamente, lo schema riassuntivo di alcune fattispecie di cumulabilità ammissibili comunque nel tetto annuo massimo di spesa riportato a

fianco di ciascuna casistica, fermi restando i presupposti di ammissibilità del cumulo di cui al punto 6.2. per i quali l'affidamento allo stesso soggetto di un ulteriore incarico, anche di diversa natura, può essere eccezionalmente stabilito ove si dimostri l'impossibilità di affidamento ad altri. Le uniche eccezioni al principio di rotazione e dell'obbligo di motivazione sono infatti contenute nelle lettere d) ed f) dell'allegato A) alla deliberazione 2557 di data 7 dicembre 2006.

Fattispecie cui segue	Tetto annuo massimo di spesa
Consulenza normale	Consulenza normale	€ 40.000,00
Consulenza normale	Consulenza speciale	€ 70.000,00
Collaborazione normale	Collaborazione normale	€ 34.690,00 PER ARR*.
Collaborazione normale	Collaborazione speciale	€ 34.690,00 PER ARR*.
Collaborazione speciale	Collaborazione speciale	€ 34.690,00 PER ARR*.
Consulenza speciale	Consulenza speciale	€ 70.000,00
Consulenza normale	Collaborazione normale	€ 40.000,00
Consulenza normale	Collaborazione speciale	€ 40.000,00
Consulenza speciale	Collaborazione speciale	€ 70.000,00

(*) A decorrere dall' 1.1.2009 il tetto annuo massimo di spesa per i collaboratori è di €**35.314,00**.

5.3.1. Come posso operare un controllo preliminare efficace nel database, prima di procedere ad affidare un incarico? Inserita il 18 aprile 2008

Sul presupposto che il database debba essere sempre aggiornato e sia quindi attendibile, si procederà nel modo seguente:

- 1) si dovrà controllare se in precedenza il soggetto ha già ricevuto un altro incarico e quale sia la tipologia del medesimo: se cioè avesse carattere "normale" o "speciale": (*)
 - a) ad un incarico "normale" e "speciale" non potrà seguire o cumularsi un altro incarico "normale";
 - b) ad un incarico "normale" potrà seguire o cumularsi un incarico "speciale".
- 2) Si dovrà procedere infine alla valutazione dei limiti massimi di spesa in relazione al cumulo annuale relativo agli importi impegnati (al riguardo si fa presente che la tabella a pagina 27 è indicativa dei possibili cumuli degli importi).

Rimane fermo quanto stabilito in relazione alla reiterabilità degli incarichi per l'impossibilità di rinvenire altro soggetto.

(*) espressioni usate in senso atecnico per definire incarichi che non derogano al divieto di cumulo, reiterazione e tetto di spesa "normali" dagli altri, ascrivibili alle lettere d), e) ed f) della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557 del 7 dicembre 2006.

5.4 Quante collaborazioni si possono affidare ad una medesima persona in un anno?

Di norma si può affidare un solo incarico. Peraltro nei casi particolari previsti dalla lettera f) della deliberazione della Giunta provinciale n. 2557/2006, se ne possono affidare, nell'arco temporale di un anno, un numero indefinito, purché nei limiti

finanziari massimi previsti per ciascuna qualifica professionale con rapporto a tempo indeterminato.

5.5 Come si calcola il tempo massimo di incarichi attribuibile nel periodo 1.1.2007 - 31.12.2009?

Il tempo massimo di durata complessiva degli incarichi affidabili in detto periodo non può essere superiore ai 3 anni. Il calcolo si ottiene sommando tutti i periodi (anche nel caso di incarichi affidati contestualmente e quindi sovrapposti) e potrà essere operato utilizzando la banca dati informatizzata.

5.6 E' necessario ricorrere alla rotazione anche dopo incarichi di breve durata o di scarso valore economico?

L'affidamento di un solo incarico, anche di valore minimale, dà luogo all'applicazione delle suddette disposizioni; tuttavia nel caso di prestazioni periodiche o continuative di natura omogenea (ad es. cicli o moduli di insegnamento), è ammissibile la stipulazione di un contratto iniziale di durata predeterminata nell'ambito del quale si svolgeranno le singole prestazioni. Lo stesso sarà considerato "unico incarico" con una data di inizio e una di scadenza, sia ai fini dei calcoli dei tetti economici che ai fini di determinare l'eventuale obbligo di rotazione a scadenza.

5.7 I limiti di durata e di cumulo si riferiscono agli incarichi conferiti da una singola struttura della PAT o si debbono considerare tutti gli incarichi conferiti dall'Ente?

Il soggetto conferente, Provincia Autonoma di Trento, deve essere inteso in senso unitario e pertanto il divieto di conferimento di nuovo incarico, alla scadenza, vale per tutte le strutture, Dipartimenti e Servizi ivi comprese le Agenzie; sono esclusi gli enti strumentali pubblici. Pertanto, ad esempio, un soggetto potrà ricevere, anche contestualmente un incarico dalla PAT ed un altro da un ente funzionale.

5.8 Al termine di un incarico di breve durata, dopo quanto tempo si può affidare un incarico allo stesso soggetto?

Al termine di ogni incarico deve essere rispettato il divieto di riaffidamento per un anno, ad eccezione dei casi in cui il cumulo o la reiterazione sono consentiti.

5.9 Dovendosi richiedere ripetute prestazioni della medesima natura ad un incaricato all'interno di un determinato periodo di tempo e non essendo queste programmabili, come è possibile operare in presenza dei vincoli di reiterazione e del cumulo?

Può essere predisposto un unico provvedimento che, motivatamente, dia conto di ciò, configurando quindi le singole prestazioni all'interno di un unico incarico. Ad esempio, se non è possibile quantificare e identificare i singoli interventi formativi all'interno di un programma periodico di insegnamento, si avrà cura di precisare che il docente verrà chiamato alla bisogna nel periodo di tempo considerato.

5.9.1. Come viene operato nel database il calcolo della durata dell'incarico ? Inserita il 18 aprile 2008

Il dato relativo al numero di giorni di durata del contratto appare automaticamente nel database, dopo l'inserimento dei riferimenti riguardanti la data di inizio e di fine

dell'incarico, nella schermata "Dettaglio" – "Campo totale giorni". Tale valore concorre alla formazione del numero massimo di giorni che è possibile cumulare nel triennio oggi considerato (1 gennaio 2007 – 31 gennaio 2009): infatti ogni affidatario potrà sommare, al massimo, anche nelle ipotesi di cumulo e reiterazione, 1095 giornate. Il conteggio del totale raggiunto nel periodo considerato deve essere eseguito manualmente.

6. CORRISPETTIVO E RIMBORSI SPESE

6.1 La disciplina dei rimborsi spesa introdotta con la deliberazione della Giunta provinciale n. 157/2007, che reca disposizioni attuative relative ad iniziative provinciali quali incontri, convegni, seminari, mostre, rassegne, celebrazioni, iniziative di comunicazione e promozione, manifestazioni nonché attività assimilabili, in che rapporto si pone con quella di cui alla deliberazione 2557/2006?

La deliberazione della Giunta provinciale n. 157/2007 é specificatamente diretta a disciplinare le modalità dei rimborsi spese e compensi per incarichi riferiti alle attività ivi previste ponendosi quindi come regola speciale rispetto a quella generale stabilita con la deliberazione della Giunta provinciale n. 2557/2006, che si riferisce invece indistintamente a tutti gli incarichi.

6.2 La prestazione del collaboratore di cui all'articolo 39 *duodecies* deve sempre essere misurata ad ore?

No. Pur non essendo in assoluto incompatibile con l'incarico di collaborazione la valutazione della prestazione secondo un criterio orario è preferibile pensare ad una retribuzione della stessa per "stati d'avanzamento" della prestazione. In quest'ultimo caso sarà necessario predeterminare forfaitariamente il tempo necessario per porre in essere ciascun stato d'avanzamento e corrispondere quanto dovuto al termine di ciascun periodo.

6.3 In assenza di tariffario professionale, deve essere data motivazione nel provvedimento circa il compenso attribuito all'incaricato?

Il compenso deve essere motivatamente determinato con riferimento alla complessità dell'incarico.

6.4 Se si affida un incarico a consulente iscritto ad albo professionale (ad esempio si richiede una parere ad un avvocato o ad un commercialista), ci sono adempimenti particolari da assolvere?

In questi casi si deve avere cura di verificare il relativo tariffario professionale, perché la prestazione potrebbe essere (e spesso lo è) ascrivibile a categorie di prestazioni tariffate. Se essa vi rientra, è d'obbligo applicare il compenso minimo, come stabilito dalla legge. Se la struttura non è in grado di operare questa valutazione, dovrà avvalersi dei Servizi di riferimento (ad esempio dell'Avvocatura provinciale per gli avvocati, dei Servizi del Dipartimento Organizzazione finanziaria per i commercialisti).

6.5 Nel caso la prestazione sia adempiuta prima della scadenza del termine del contratto, la retribuzione prevista va attribuita per intero al collaboratore?

Sì, anche nell'ipotesi in cui il collaboratore abbia concluso il progetto prima dello scadere del termine, andrà corrisposto l'intero corrispettivo. **(Inserita il 5 novembre 2008)**

6.6 L'Amministrazione può regolamentare autonomamente le tariffe da applicare agli incarichi di consulenza, studio e ricerca nel caso queste non siano già previste da norme di legge e/o regolamento?

Sì, attraverso l'adozione di un apposito provvedimento **(Inserita il 5 novembre 2008)**

7. PROROGA E RINNOVO, INTEGRAZIONE

7.1 Sono possibili clausole di proroga o di rinnovo tacito?

No, il contratto non può recare dette clausole.

7.2 Si può integrare un contratto di consulenza o di collaborazione originariamente affidato?

Soccorre al riguardo l'articolo 29 del Capo I della legge provinciale n. 23/1990, il quale prevede che *“ove nel corso dell'esecuzione del contratto insorga la necessità di procedere ad una variazione in aumento o in diminuzione della prestazione nei limiti del 20 per cento dell'importo o valore originario e sempre che non muti la natura della prestazione è possibile integrare il contratto originario”*.

Ciò entro i limiti dei tetti di spesa previsti nella deliberazione n. 2557 di data 7 dicembre 2006. Le integrazioni maggiori al 20% sono considerate nuovi contratti (art. 21, c. 2 della l.p. n. 23/1990) e quindi pienamente soggette alle regole sull'affidamento dettate dal Capo I *bis*.

7.3 Che differenza intercorre fra proroga e rinnovo di un contratto?

Mentre la proroga deve avvenire alle medesime condizioni pattuite in origine, risolvendosi nei fatti in uno spostamento in avanti del termine di scadenza del rapporto ad invarianza di spesa, il rinnovo del contratto comporta invece una nuova negoziazione con il medesimo soggetto, ossia un rinnovato esercizio dell'autonomia negoziale.

7.4 Per quanto tempo può essere concessa la proroga?

Non vi sono limiti alla durata della proroga che dovrà essere disposta prima della scadenza dei termini contrattuali, purché non sia conseguente ad inadempimento determinato da causa imputabile all'affidatario.

7.5 Quali sono gli effetti della proroga del contratto?

Gli effetti della proroga sono i seguenti:

1. Lascia invariata la spesa, nel senso che non si potrà prevedere la corresponsione di nuovi emolumenti all'affidatario (ammissibili solo in caso di integrazione della prestazione nei limiti del 20% dell'importo originario);

2. Allunga i tempi di durata del contratto. Questa è l'unica ipotesi ammissibile di contratto di durata superiore all'anno; peraltro essa è derivante da fatti sopravvenuti e non prevedibili al momento della stipulazione;
3. Obbliga il conferente ad adottare un nuovo provvedimento analogo al precedente (deliberazione o determinazione) a meno che non sia già stato previsto nel contratto originario che la proroga poteva essere concessa a mezzo lettera;
4. Stabilisce il nuovo *dies a quo* in base al quale calcolare l'anno ai fini del rispetto del principio di rotazione;
5. Concorre a determinare il numero massimo di giorni (dato dal prodotto di 365 x 3) di possibile prestazione del medesimo incaricato all'interno del triennio 1.1.2007 – 31.12.2009.

8. VARIE

8.1 Può essere attribuito un incarico ad un dipendente con il quale l'ente ha in essere un rapporto di lavoro subordinato?

Sì, solo a condizione che esista una apposita norma di legge o di contratto collettivo che autorizza tale attività.

8.2 Può continuare nello svolgimento di un pregresso incarico il soggetto di seguito assunto quale dipendente presso l'ente che ha affidato l'incarico stesso?

Qualora l'incarico venga affidato ad un soggetto che in seguito venga assunto quale lavoratore subordinato con contratto di lavoro subordinato di diritto pubblico (anche a tempo determinato) si genera di norma una incompatibilità che impone o la mancata costituzione del rapporto o la cessazione dell'incarico assunto.

8.3 Da che disciplina sono regolati gli incarichi per convegni, mostre ecc.?

Gli stessi rimangono disciplinati dal Capo I e dalla deliberazione della Giunta provinciale 8728/1991, che è da considerarsi ancora in vigore [punto f) lettera c) della circolare], nonché, da ultimo dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 157 del 2 febbraio 2007.

8.4 Cosa deve dichiarare il legale rappresentante di una persona giuridica cui si intende affidare un incarico di cui al Capo I bis?

Il legale rappresentante dovrà dichiarare che nei suoi confronti non sussistono le cause di incompatibilità di cui al comma 1, lettere a), b), c), dell'art. 39 *novies* e che nemmeno nei confronti della persona giuridica rappresentata sussistono cause di incompatibilità di cui al comma 1, lettera a), dell'art. 39 *novies*.

8.5 Che cosa intende l'allegato A, lettera d), della deliberazione n. 2557 di data 7 dicembre 2006 quando si riferisce al Piano di sviluppo provinciale, al Documento di attuazione ed ai documenti di programmazione generale a livello di ente?

Per quanto riguarda la Provincia, l'articolo 5 della legge provinciale n. 4/1996 individua, tra gli strumenti della programmazione provinciale, il programma di sviluppo

provinciale e il relativo documento di attuazione. Il programma di sviluppo provinciale è in particolare uno degli strumenti della programmazione con i quali la Provincia esercita la sua potestà di governo. Ad esso la legge conferisce un ruolo centrale e di guida degli altri strumenti. Il documento di attuazione del programma di sviluppo provinciale è uno strumento di programmazione avente la finalità di attuare il programma di sviluppo provinciale e quindi di rendere concrete le scelte programmatiche. Esso è approvato di norma ogni anno, contestualmente all'adozione del bilancio di previsione.

Non rientra fra gli strumenti di programmazione riguardati la deliberazione 2557 di data 7 dicembre 2006, allegato A, punto d), il Programma di gestione che è lo strumento che consente il passaggio delle responsabilità di gestione dall'organo di programmazione / indirizzo / controllo a quello di gestione.

Per quanto riguarda gli enti strumentali pubblici, i documenti di programmazione generale a livello di ente sono variamente definiti nelle leggi istitutive (ad es. programmi di attività, programma annuale di gestione).

8.6 Qual è la differenza fra contributo dato ad un soggetto per l'esercizio della propria attività e corrispettivo per un incarico di consulenza studio e ricerca?

Il concetto di contributo, nella sua forma più elementare, coincide con quello di erogazione di somma di denaro. Una prima specificazione, necessaria a tracciarne la fondamentale distinzione con altre forme di "erogazioni", consente di definirlo come la partecipazione finanziaria dell'ente pubblico alla copertura dei costi sostenuti da un soggetto che, produttore di un bene o di un servizio, riceve la somma nel quadro di un'attività che non è svolta a favore o nell'interesse diretto dell'ente pubblico medesimo. La fattispecie si contrappone a quella implicata dal concetto di corrispettivo.

La questione attinente all'individuazione, nel pagamento effettuato dall'Amministrazione, di un contributo, è nella sostanza strettamente connessa a quella della contemporanea possibilità di escludere, per lo stesso pagamento, la definizione di corrispettivo. Tale definizione può essere sintetizzata come il prezzo dovuto dall'ente pubblico in un contratto di scambio, nel quale esso (l'ente) si pone su un piano contrattuale di tipo privatistico con il produttore del bene o del servizio.

In conclusione, seppure la concessione o il mantenimento del contributo siano sempre condizionati allo svolgimento di una certa attività o alla tenuta di un certo comportamento (costruzione capannone industriale, svolgimento di manifestazioni sportive, ecc.), esso – per non "traslocare" nell'opposto campo del corrispettivo – non deve essere collegato a specifiche prestazioni di servizi rese a diretto ed immediato beneficio dell'ente concedente (**Inserita il 5 novembre 2008**).