



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

Revisione degli Enti Locali.
Spese di personale e contrattazione integrativa

SPESE DI PERSONALE E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

GIANLUCA BERTAGNA

20 maggio 2021

Il punto sulla gestione del personale degli enti locali nel 2021

Programmazione delle assunzioni e PTFP

Esame dei limiti esistenti in materia di personale

Spese di personale e lavoro flessibile

Le regole per assumere alla luce del DM 17 marzo 2020

I calcoli per gli enti virtuosi, non virtuosi e della fascia di mezzo

Le fasi della contrattazione

L'obbligo o meno di contrattare ogni anno

La costituzione del Fondo 2021

I limiti da verificare tra voci incluse ed escluse

L'adeguamento in base al numero dei dipendenti

Le regole del DM 17 marzo 2020 e le possibilità di incremento

LA MAPPA

CATEGORIE DI QUESTIONI

LIMITI

CAPACITÀ ASSUNZIONALI

DIVIETI

CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE

CONTENIMENTO LAVORO FLESSIBILE

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Turn-Over

Art. 1 comma 557
Media 2011/2013

Art. 1 comma 562
Anno 2008

Art. 9 comma 28 d.l.
78/2010
Anno 2009

Art. 23 comma 2 del
d.lgs. 75/2017
Anno 2016

Per «teste»

Per spesa dei cessati

Per spazi finanziari di bilancio

Comuni sopra i 1.000 abitanti

Comuni sotto i 1.000 abitanti e altri enti locali

- Ptfp
- Eccedenze
- Piano performance
- Piano azioni positive
- Spese personale anno precedente
- Rispetto tempistiche approvazione documenti contabili
- Certificazione dei crediti

LA PROGRAMMAZIONE E I DIVIETI DI ASSUNZIONE

ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima

I PUNTI DI RIFERIMENTO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

- Bisogno QUANTITATIVO
- Bisogno QUALITATIVO (processi e professioni)
- Proposta da parte dei dirigenti (art. 16 d.lgs. 165/01)
- Compatibile con regole assunzionali e spese di personale
- Fabbisogno sia a tempo indeterminato che di lavoro flessibile

DOTAZIONE ORGANICA

- Da contenitore rigido a strumento flessibile. Al centro c'è il PTFP
- Spesa potenziale massima
- La declinazione delle qualifiche si sposta nel PTFP

SANZIONI

LA REVISIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

L'IMPIEGO OTTIMALE DELLE RISORSE

I PROFILI PROFESSIONALI

I QUATTRO LIMITI NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO

Art. 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006

CONTENIMENTO DELLE SPESE PER LAVORO FLESSIBILE

Art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

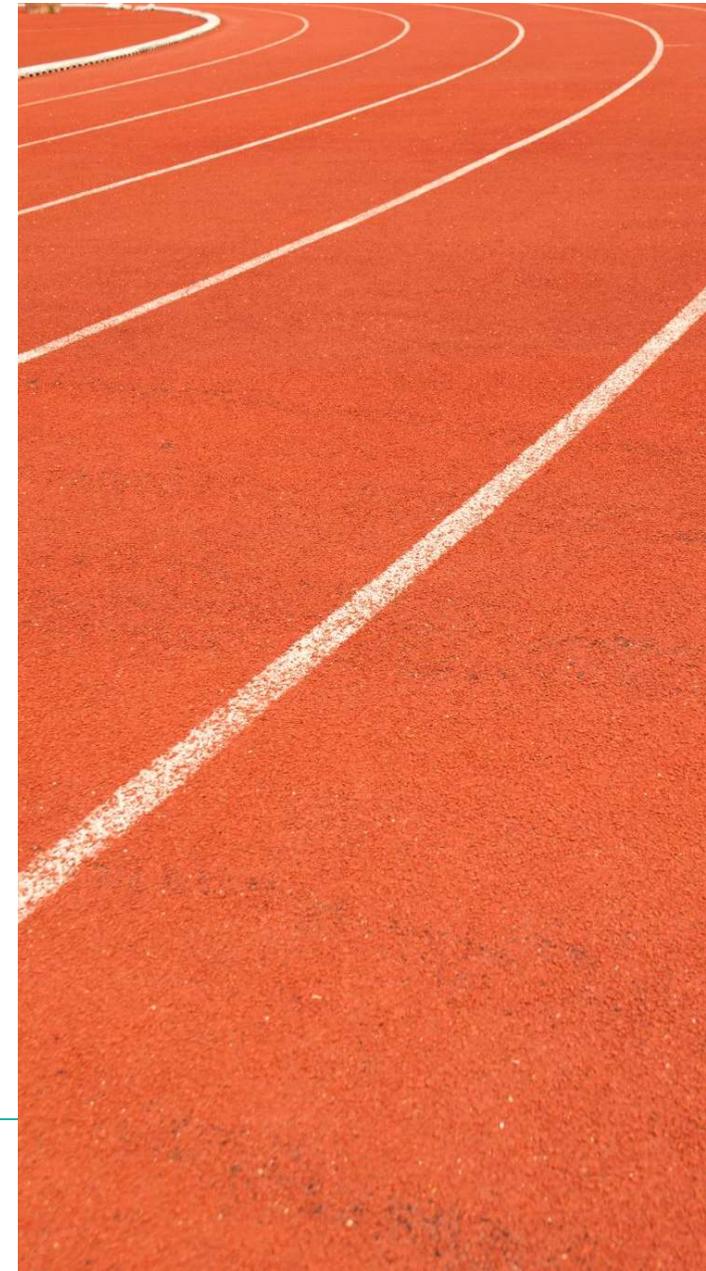
Art. 3 del d.l. 90/2014 o art. 1 comma 229 della legge 208/2015

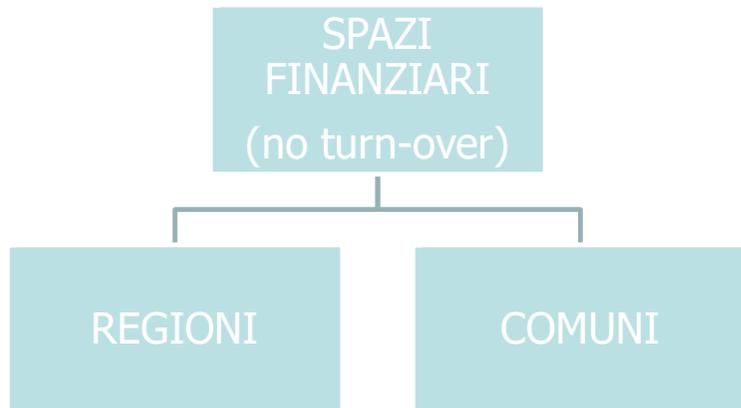
COMUNI: DM 17 MARZO 2020

LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017

Se questi sono i limiti «individuali» per gli enti, il far parte di un'unione comporta la massima attenzione perché, evidentemente, da una gestione associata non può che derivare una razionalizzazione della spesa.

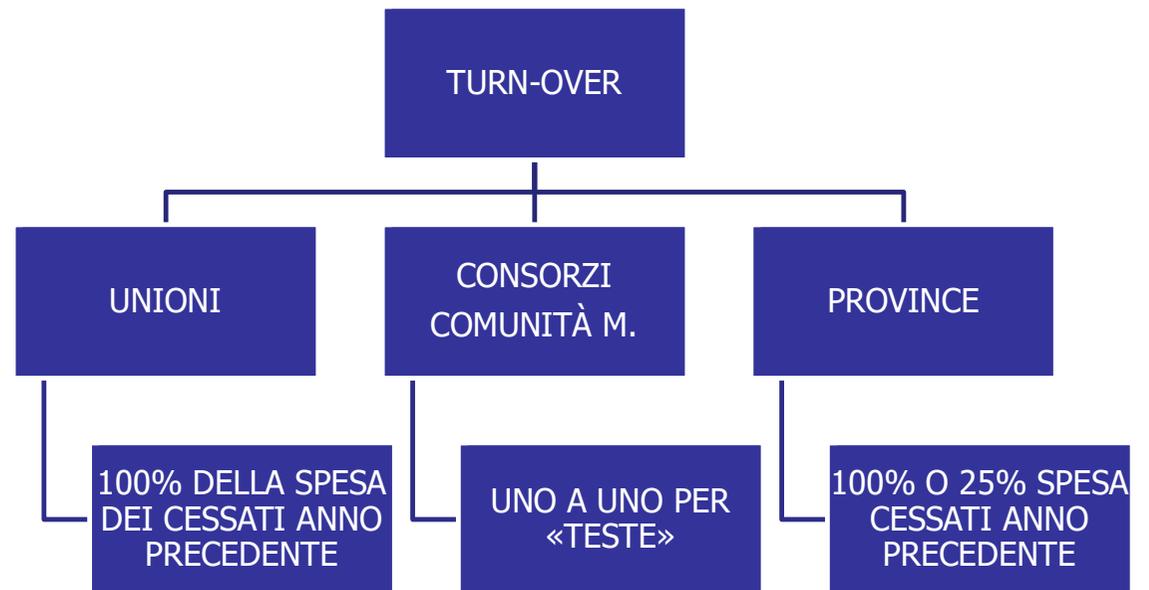




Ai comuni istituiti a seguito di **fusione**, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, **non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato.**
 Art.1, co.450. lett.a) L.190/2014

DOPO IL D.L. 34/2019 E I RELATIVI DECRETI ATTUATIVI GLI ENTI LOCALI VENGONO SUDDIVISI IN DUE GRUPPI BEN DISTINTI:

- ENTI CHE NON HANNO PIÙ IL «TURN-OVER»
- ENTI CHE MANTENGONO REGOLE DI «TURN-OVER»



DIVIETI DI ASSUNZIONE (VALIDI PER TUTTI GLI ENTI LOCALI)

Let. a): adozione Piano triennale del Fabbisogno del personale e relativa comunicazione
Obbligatorio nel rispetto dell'art. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001.

Let. b): Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero
Obbligatorio: art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

Let. c): Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne:
Permane adempimento di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006.

Let. d): Adozione del Piano della Performance:
Permane adempimento di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

Let. e): Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013:
Permangono adempimenti di cui all'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Let. f): Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:
L'art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della l. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), di cui all'art. 13 della l. 196/2009 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come precedentemente previsto).

Let. g): Mancata certificazione di un credito nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni:
Permane adempimento di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008.

IL PROBLEMA “BILANCIO DI PREVISIONE”

CORTE DEI CONTI CAMPANIA DELIBERAZIONE N. 28/2020

Impossibilità di assumere spese, in costanza di esercizio provvisorio, **al di là del più volte richiamato limite dei dodicesimi**, con la sola eccezione dei casi, tassativi, elencati dal predetto art. 163 comma 5, tra i quali non risulta annoverabile la tipologia di spesa di cui al parere in esame, non essendo la stessa riconducibile:

- alla eccezione di cui alla lettera a) del comma in esame, spese tassativamente regolate dalla legge, non trattandosi di una assunzione imposta ex lege, ma programmata dall'ente medesimo;
- alla eccezione di cui alla lettera b), non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi, attesa la pacifica frazionabilità in dodicesimi delle spese di personale;
- né, infine, alla eccezione di cui alla lettera c), spese a carattere continuativo necessarie per garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti, impegnate a seguito della scadenza dei relativi contratti, riferendosi, siffatta eccezione, al caso di servizi, oggetto di contratti in scadenza, tra i quali non rileva il contratto di lavoro subordinato.

CONFERMATO ANCHE DA:
CORTE CONTI PUGLIA – DELIBERAZIONE N. 37/2020

LE SPESE DI PERSONALE (in valore assoluto)

**I due concetti di spesa di personale
(da tenere separati!!)**

Ai fini del
Comma 557 e 562

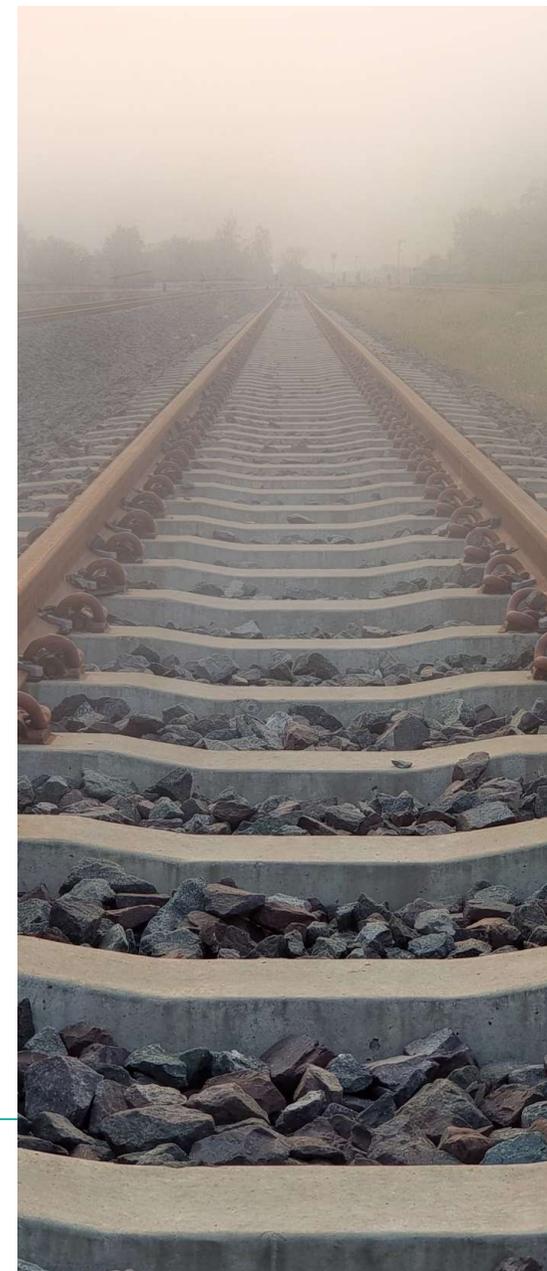
Valore Lordo
Meno Esclusioni

Per verificare il rispetto del limite in fase di
bilancio di previsione e in fase di
rendicontazione

Ai fini del
DM 17 marzo 2020

Macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000
più codici spesa: U1.03.02.12.001;
U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003;
U1.03.02.12.999

Per verificare gli spazi per nuove assunzioni
tenendo conto della spesa già esistente e di
quella necessaria per i nuovi ingressi



CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2021
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP		
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Totale (A)	-	-
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2021
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi		
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi per la progettazione		
Incentivi per il recupero ICI		
Diritti di rogito		
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		
Totale (B)	-	-
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	-	-

ESPERTI CONTABILI



IL LAVORO FLESSIBILE



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi **dell'articolo 110, comma 1**, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

IL LIMITE È PARI AL 100% DELLA SPESA SOSTENUTA NEL 2009

**Corte dei Conti – Sezione
Autonomie – Deliberazione n.
2/2015**

Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, **ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009**, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.

14



LE ASSUNZIONI NEL 2021 PER I COMUNI

RIPRENDIAMO IL FILO DEL DISCORSO...

Il DM è del 17/3/2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 27/4/2020

Le norme si applicano a decorrere dal 20 aprile 2020!

Non è stata formalmente abrogata, né disapplicata, nessuna norma previgente

Stravolge le nostre idee di «capacità assunzionale» (... e sulla mobilità)

Riguarda solo le assunzioni a tempo indeterminato, ma...

Non «parla» alle Unioni di comuni, ma solo ai comuni! (anche se...)

La Circolare esplicativa è stata pubblicata sulla GU del 11 settembre 2020

Il parere RGS Protocollo 12454/2021 richiede una revisione dei calcoli



COME INCIDONO LE ASSUNZIONI DI LAVORO FLESSIBILE PER IL DM ASSUNZIONI?

DUE CONDIZIONI PER LAVORO FLESSIBILE:

- Rispettare l'art. 1 comma
557 o 562 della legge
296/2006

- Rispettare l'art. 9 comma
28 del d.l. 78/2010

**Eventuale impatto nei
calcoli ai fini del DM**
(ma non è condizione di
legittimità per l'assunzione)

IPOTESI: Costo assunzione a tempo determinato: 20.000 Euro

Media 2011/2013	140.000,00
Previsione	105.000,00

Lavoro flessibile 2009	30.000,00
Previsione	5.000,00

spesa personale 2019	100.000,00	25,00%
media 2017/2018/2019	400.000,00	

L'ente nel 2020 è virtuoso!

spesa personale 2020	125.000,00	31,25%
media 2018/2019/2020	400.000,00	

L'ente nel 2021
è in fascia più alta!

2

2. LA MOBILITÀ DAL PUNTO DI VISTA FINANZIARIO E DI IMPATTO SULLE ASSUNZIONI

Dal 2011 tutti gli enti locali entrano a pieno diritto tra le amministrazioni pubbliche che possono assumere con riferimento ad una percentuale imposta dal legislatore rispetto alla spesa dei dipendenti cessati. In termine tecnico l'operazione prende il nome di "turn-over" in quanto, appunto, lo spazio assunzionale si calcola sul numero (o spesa) dei lavoratori che cessano.

Da una parte l'art. 1, comma 47, della legge 311/2004, prevede che sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione.

Dall'altra, l'art. 14 comma 7 del dl n. 95/2012 afferma che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni.

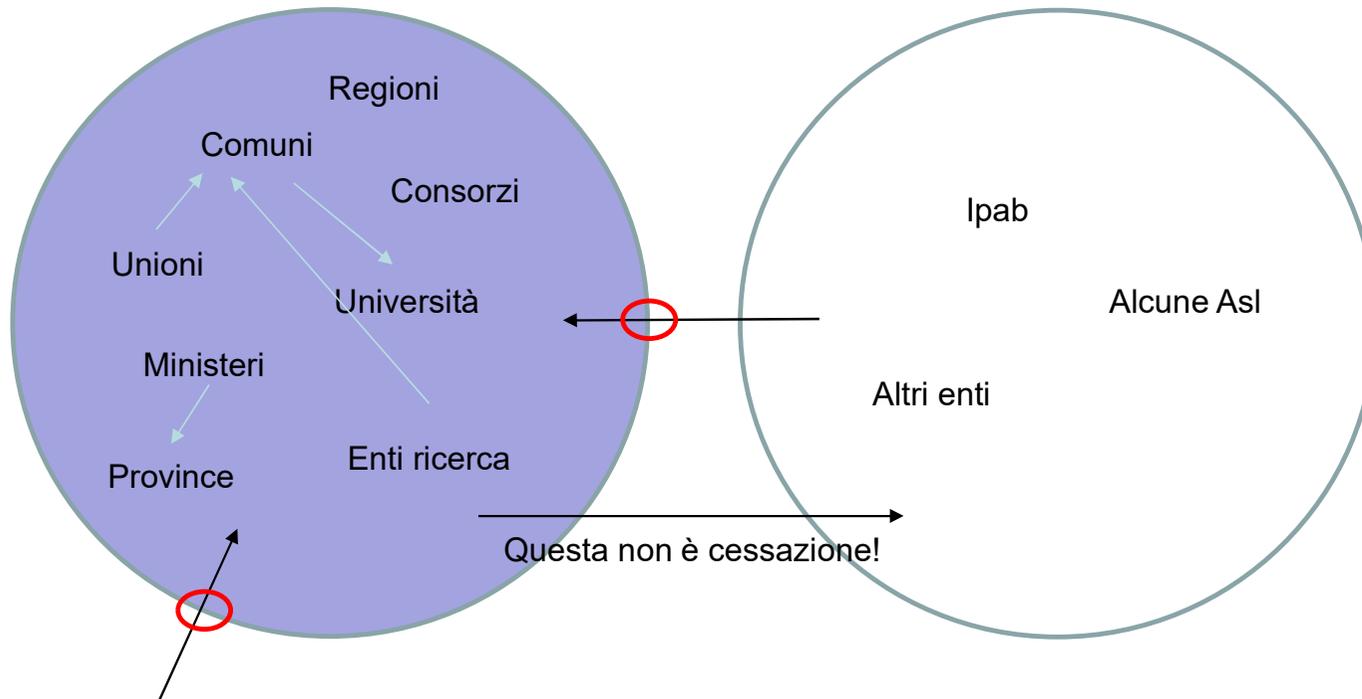
Il combinato disposto porta ad affermare che un passaggio di lavoratori tra enti che hanno limitazioni (anche diverse) di turn-over non erode capacità assunzionale e quindi la mobilità si definisce "neutra".



LA SITUAZIONE PRIMA DEL DM 17/03/2020

ENTI **CON** LIMITAZIONI ALLE ASSUNZIONI

ENTI **SENZA** LIMITAZIONI ALLE ASSUNZIONI



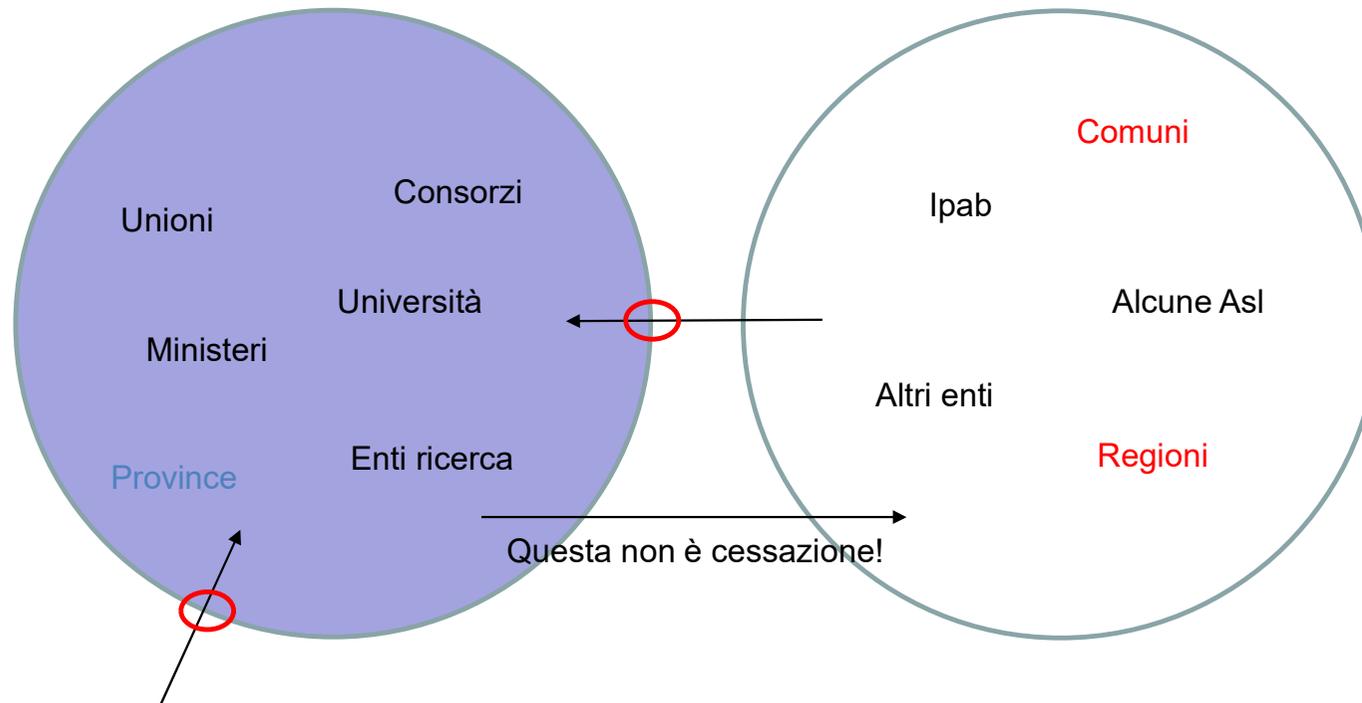
CONCORSO E
GRADUATORIA



LA SITUAZIONE DOPO IL DM 17/03/2020

ENTI **CON** LIMITAZIONI
ALLE ASSUNZIONI

ENTI **SENZA** LIMITAZIONI
ALLE ASSUNZIONI



CONCORSO E
GRADUATORIA



4. IL CONCETTO DI «SPESA DI PERSONALE» AI SOLI FINI DEL DECRETO MINISTERIALE 17 MARZO 2020

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati:

- nel macroaggregato BDAP:
U.1.01.00.00.000
- nonché i codici spesa:
 - U1.03.02.12.001;
 - U1.03.02.12.002;
 - U1.03.02.12.003;
 - U1.03.02.12.999.

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999

5. IL CONCETTO DI «ENTRATE CORRENTI» E «FCDE» AI SOLI FINI DEL DECRETO MINISTERIALE 17 MARZO 2020

Per “**Entrate correnti**” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l’articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Deve essere, altresì, evidenziato che il **FCDE** è quello stanziato nel bilancio di previsione, **eventualmente assestato**, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Corte dei Conti Campania – Deliberazione n. 111/2020

Ciò posto, ritiene la Sezione di controllo per la Campania che, nel calcolo del **FCDE**, per le finalità di cui al precitato art. 33, comma 2, del d.l. n.34/2019, si debba fare riferimento al Fondo stesso così come determinato **in sede di assestamento del bilancio**, che potrebbe essere migliorativo o peggiorativo rispetto a quello calcolato nell’originario bilancio di previsione, ma sicuramente più attendibile rispetto al primo.

CORRETTIVO NUMERO 1
ART. 57 Comma 3-septies del DL. 104/2020

A decorrere dall'anno 2021 **le spese di personale** riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, **e le corrispondenti entrate correnti** poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento.

In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.



CORRETTIVO NUMERO 2
DECRETO MINISTERO INTERNO
21 DICEMBRE 2020

Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata.

Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, **ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico** e, per il comune capofila, **non rilevano le entrate correnti** derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

COSA DICE LA CORTE DEI CONTI?

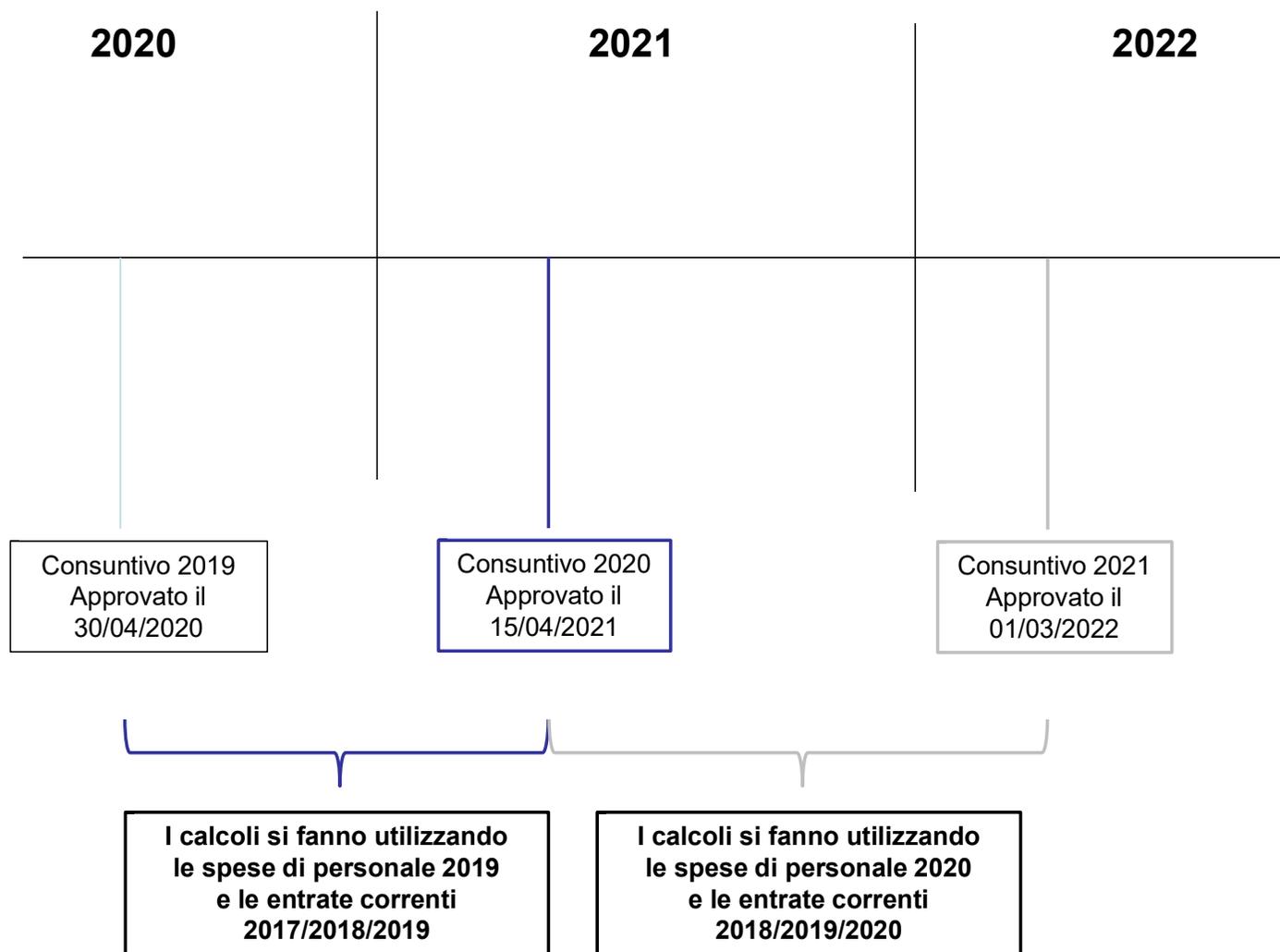
Corte dei Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 55/2020

Ai sensi di quanto previsto dalla norma sopra richiamato, **per ultimo rendiconto della gestione approvato** si intende **il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso** rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio in corso.

Secondo la Corte dei Conti, se l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione di personale a tempo indeterminato avesse già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenterà il documento contabile cui attingere il dato della spesa di personale.

L'ente dovrà fare riferimento al rendiconto 2018 qualora l'approvazione del rendiconto 2019 fosse slittato a causa dell'eccezionale rinvio del termine di approvazione disposto dal legislatore nazionale per l'emergenza sanitaria da COVID-19.





Cosa intende però la Corte quando si riferisce «all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio in corso»???



LE ASSUNZIONI NEL 2021



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

**CALCOLIAMO LA PERCENTUALE
DEL NOSTRO ENTE
E VERIFICHIAMO COME CI COLLOCHIAMO
RISPETTO ALLE TABELLE 1 E 3**

Impegni di competenza per spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato

= %

media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

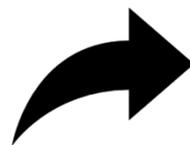


TABELLA 1 – Valore soglia più basso

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3 %

TABELLA 3 – Valore soglia più alto

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

PER I COMUNI



ENTI CHE HANNO IL PROPRIO RAPPORTO
SOPRA LA PERCENTUALE PIÙ ALTA

**SOGLIA %
TABELLA 3**

ENTI CHE HANNO IL PROPRIO RAPPORTO
TRA LE DUE PERCENTUALI



**SOGLIA %
TABELLA 1**



ENTI CHE HANNO IL PROPRIO RAPPORTO
SOTTO LA PERCENTUALE PIÙ BASSA

A. COMUNI SOPRA LA SOGLIA PIÙ ALTA

- Non esiste un vero e proprio divieto di assunzione
- **Spesa di personale:** questi enti devono continuare a contenere la spesa di personale nella media 2011/2013 o anno 2018. La norma non è stata disapplicata.
- **Turn-over:** poiché non è stato abrogato l'art. 3 del d.l. 90/2014 questi enti hanno una capacità assunzionale del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.
- Il loro **obiettivo** è raggiungere il valore soglia più alto entro il 2025. Per farlo possono:
 - Ridurre il turn-over
 - Diminuire la spesa di personale
 - Aumentare le entrate correnti
 - Diminuire il fondo crediti dubbia esigibilità
- Se non raggiungono l'obiettivo: scatta la sanzione del 30% del turn-over

PROGRAMMAZIONE 2021

L'ente deve adottare un PTFP che preveda una riduzione della percentuale rispetto puntando a quella della Tabella 3 entro il 31 dicembre 2024.

Lo stanziamento di bilancio delle spese di personale deve essere coerente con l'obiettivo



ENTE CHE SI COLLOCA SOPRA LA PERCENTUALE DI TABELLA 3

A) Determinazione dell'obiettivo: raggiungere la percentuale di Tabella 3 entro il 2024 con graduali riduzioni

	2020	2021	2022	2023
Obiettivo	31%	31%	31%	31%

B) Stima della situazione sull'anno di riferimento

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spese di personale	5.000.000,00	5.200.000,00	5.100.000,00	4.900.000,00
Denominatore	15.000.000,00	16.000.000,00	17.000.000,00	18.000.000,00
Situazione attuale della percentuale	33,33%	32,50%	30,00%	27,22%

B. COMUNI TRA LE DUE SOGLIE

- Il DM dice davvero poco perché viene affermato:
I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- **Spesa di personale:** sicuramente rimane l'obbligo di contenimento della spesa di personale in valore assoluto (comma 557 o 562)
- **Turn over:** non essendo stato disapplicato l'art. 3 del d.l. 90/2014 è pensabile che rimanga la regola del 100% spesa cessati anno precedente. Di fatto rimane **la questione interpretativa più delicata** dell'intero DM.
- Nessuna sanzione scritta per chi non rispetta il nuovo limite.

PROGRAMMAZIONE 2021

L'ente deve adottare un PTFP che preveda un massimo di stanziamento di spese di personale (con le modalità del DM) non superiore al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE del **solo** ultimo rendiconto approvato.

Corte dei Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 55/2020

L'ente che ha un rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e spesa per il personale compreso fra i due valori soglia minimo e massimo previsti dal D.M. 17 marzo 2020 potrà assumere personale a tempo indeterminato utilizzando anche un turn over del 100%, a condizione che l'ente non incrementi il predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

ESEMPIO DI CALCOLO PER GLI ENTI TRA LE DUE PERCENTUALI

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	11000	f	0,00

FASE 2	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2019	4.300.000,00	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2017	15.000.000,00	MEDIA 16.000.000,00
	ENTRATE RENDICONTO 2018	16.000.000,00	
	ENTRATE RENDICONTO 2019	17.000.000,00	
	FCDE ASSESTATO 2019	1.000.000,00	
	ENTRATE NETTO FCDE	15.000.000,00	

FASE 3	28,67%
CALCOLO % ENTE	

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE	f	10000-59999	27,00%	31,00%

OBIETTIVO	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	26,88%
-----------	--	---------------

COSI' CALCOLATO	SPESA RENDICONTO 2019	4.300.000,00
	ENTRATE RENDICONTO 2019	17.000.000,00
	FCDE ASSESTATO 2019	1.000.000,00
	ENTRATE NETTO FCDE	16.000.000,00
	PERCENTUALE ANNO 2019	26,88%

COME PROGRAMMARE IL 2021

OBIETTIVO DELL'ENTE	Rapporto spese di personale su entrate correnti al netto del FCDE del solo rendiconto ultimo approvato: 26,88%
---------------------	--

PREVISIONE ENTRATE CORRENTI DEL 2021	18.000.000
--------------------------------------	------------

PREVISIONE DEL FCDE 2021	1.200.000
--------------------------	-----------

DENOMINATORE	16.800.000
--------------	------------

CALCOLO DELLA SPESA MASSIMA DI PERSONALE STANZIABILE	$16.800.000 \times 26,88\% = 4.515.840$
--	---

Da rispettare anche nell'anno con eventuali variazioni di bilancio



C. COMUNI AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIÙ BASSA

- Possono incrementare la **spesa per assunzioni a tempo indeterminato** fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore della soglia più bassa (regola a regime).
- Per gli anni 2020/2024 l'incremento di cui sopra non può però essere più alto di determinate percentuali stabilite nella **tabella 2** del DM rispetto alle spese di personale del 2018
- Significa che si deve prendere il **valore più basso tra i due** calcolati in precedenza.
- Fino al 2024 si possono utilizzare le **capacità assunzionali residue** nei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi di tabella 2, ma non in deroga alla spesa per stare sotto il valore soglia.
- **Rimane l'art. 1 comma 557 e 562** (che ricomprende anche le altre tipologie di spese non solo quelle a tempo indeterminato). La maggior spesa per assunzioni derivanti dal DM per questi enti non rileva, però, ai fini di tali commi.

TABELLA 2 – Percentuali di incremento della spesa fino al 2024.
Tabella utilizzabile solo dagli enti al di sotto della soglia più bassa.

ATTENZIONE: il calcolo va sempre fatto con riferimento alle spese di personale dell'anno **2018!!**
Non è una base di calcolo dinamica!

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi di tabella 2, ma non in deroga alla spesa per stare sotto il valore soglia

LA QUESTIONE DELLE FACOLTÀ RESIDUE

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1.

CINQUE ANNI ANTECEDENTI: 2015/2019

Le capacità erano state calcolate ogni anno rispettivamente rispetto ai cessati 2014/2018.

I cessati del 2019 e 2020 non rilevano ai fini del calcolo!

COSA DICE(VA) LA CIRCOLARE RISPETTO ALLA TABELLA 2 E RESTI

Rispetto a quanto specificato al precedente paragrafo, i Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del decreto attuativo, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del decreto medesimo, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia.

Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.



COSA DICE LA RGS RISPETTO A TABELLA 2 E RESTI

Pertanto, il comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, del comma 1, dell'articolo 5 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui quanto premesso, in risposta alla richiesta pervenuta da codesto comune, si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, **non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale.**

L'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti all'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

I COMUNI VIRTUOSI DEVONO SEMPRE FARE DUE CALCOLI DI SPESA DI PERSONALE:

- valore di spesa massima fino al non superamento della soglia tabella 1
- valore della spesa massima calcolata come da tabella 2 su spesa 2018

Dopo di che devono rispondere alla seguente domanda

Il risultato dell'applicazione della Tabella 2 è superiore al risultato del valore soglia Tabella 1?



SI

Spese di personale dell'ultimo rendiconto
+
Spesa di personale fino a non superare il valore soglia



NO

Lo spazio per nuove assunzioni è il maggiore tra

Spese di personale 2018
+
Risultato della percentuale della Tabella 2

Spese di personale 2018
+
Resti non ancora utilizzati del 2015/2019

~~I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1~~

SOGLIA	% ENTE	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
27%	20%	1.050	4.050
	Spese personale 3.000 Entrate correnti 15.000 3.000/15.000	(27%-20%) = 7% 15.000 X 7% = 1.050	3.000 spesa storica 1.050 nuovi spazi solo per assunzioni a tempo indeterminato

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2.

% TAB. 2	SPESA PERSONALE 2018	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
16%	3.200	512	3.712

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1.

SPESA PERSONALE 2018	RESTI 2015/2019	SPESA COMPLESSIVA
3.200	400	3.600
3.200	600	3.800
3.200	900	4.100 – quindi 4.050 (uso solo 850 di resti)



COME SI FA LA PROGRAMMAZIONE?

OBIETTIVO: 3.712 (spese «storiche» 3.200 + «nuovi spazi» 512)

Prevedo cessazioni nell'anno per 300 euro.

Quanto posso assumere?

Spesa irrinunciabile: Prevedo la spesa di personale di competenza, per i dipendenti già presenti, già al netto di queste cessazioni in Euro 3.100 (Stanziamiento «minimo» o «obbligatorio» sul bilancio 2021)

Situazione:

- Ho a disposizione ANCORA 100 (3.200-3.100) per assumere in qualsiasi modo (tempo determ., 110, 90, somministr., indeterminato)
- Ho a disposizione ANCORA 512 per assumere SOLO a tempo indeterminato (solo queste fuori dal comma 557 e 562).

Se poi nell'anno di competenza cessano altri dipendenti, comunque posso sostituirli nel rispetto dei 3.712 complessivi.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1

SOGLIA	% ENTE	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
27%	25,33%	250	4.050
	Spese personale 3.800 Entrate correnti 15.000 3.800/15.000	$(27\% - 25,33\%) = 1,6667\%$ $15.000 \times 1,6667\% = 250$	3.800 spesa storica 250 nuovi spazi solo per assunzioni a tempo indeterminato

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2.

% TAB. 2	SPESA PERSONALE 2018	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
16%	3.900	624	4.524

~~Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1.~~

SPESA PERSONALE 2018	RESTI 2015/2019	SPESA COMPLESSIVA
3.900	400	4.300
3.900	600	4.500
3.900	900	4.800



COME SI FA LA PROGRAMMAZIONE?

OBIETTIVO: 4.050 (spese «storiche» 3.800 + «nuovi spazi» 250)

Prevedo cessazioni nell'anno per 300 euro.

Quanto posso assumere?

Spesa irrinunciabile: Prevedo la spesa di personale di competenza, per i dipendenti già presenti, già al netto di queste cessazioni in Euro 3.600 (Stanziamiento «minimo» o «obbligatorio» sul bilancio 2021)

Situazione:

- Ho a disposizione ANCORA 200 (3.800-3.600) per assumere in qualsiasi modo (tempo determ., 110, 90, somministr., indeterminato)
- Ho a disposizione ANCORA 250 per assumere SOLO a tempo indeterminato (solo queste fuori dal comma 557 e 562).

Se poi nell'anno di competenza cessano altri dipendenti, comunque posso sostituirli nel rispetto dei 4.050 complessivi.

LE UNIONI DI COMUNI

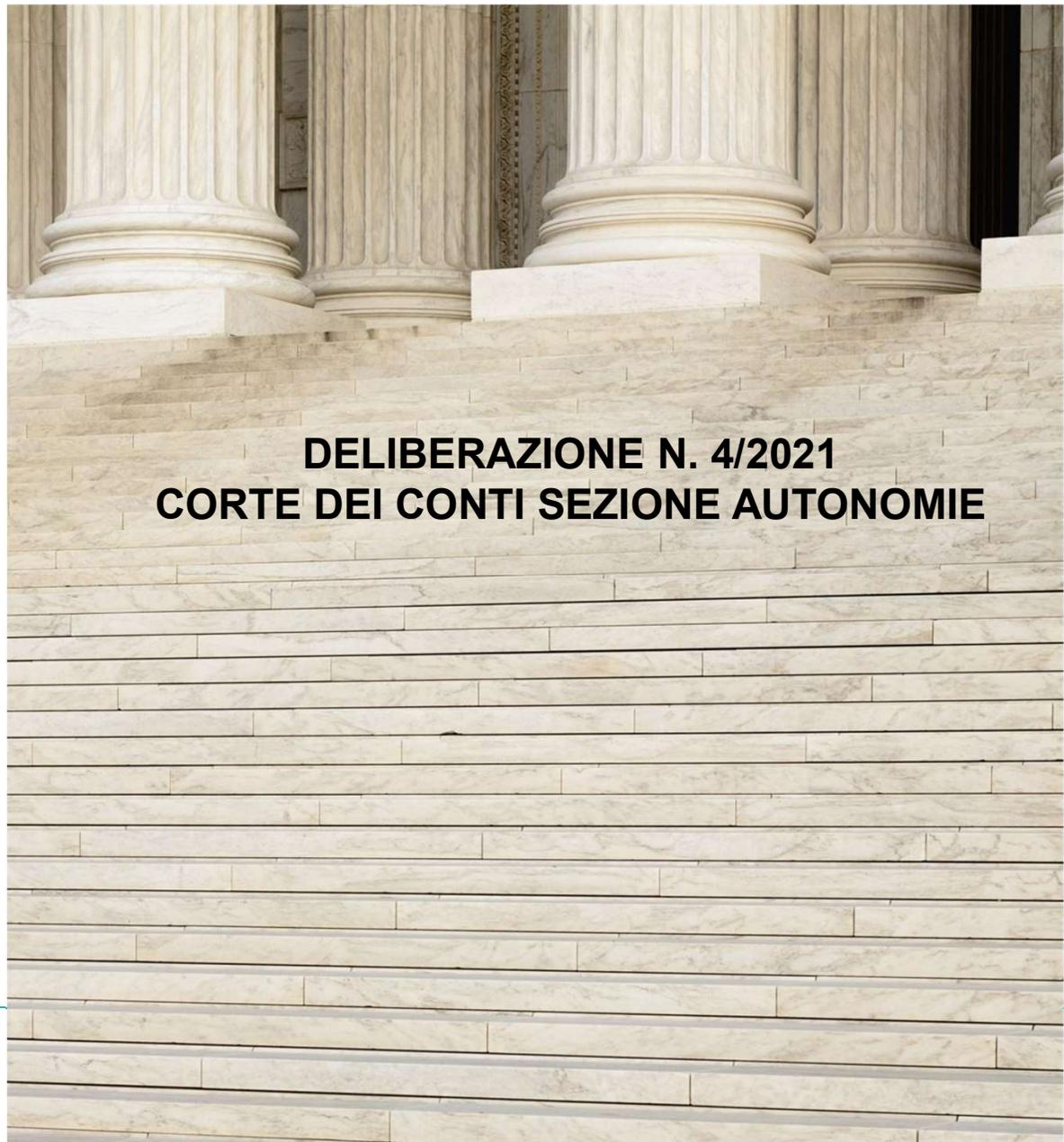


PRINCIPIO DI DIRITTO:

1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.

2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”



Le nuove, dal tono letterale e dalla ratio dell'intero sistema, disposizioni valgono SOLO PER I COMUNI.

Per le UNIONI, visto che non sono state abrogate o disapplicate le norme precedenti, rimangono in vita queste due disposizioni:

Articolo 1 comma 229 della legge 208/2015:

“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”.

Articolo 32 del d.lgs. 267/2000:

«I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte»

TESTO DEL DM

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5 mila abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia più basso che fanno parte di un'Unione di Comuni e per i quali la maggiore spesa per personale consentita dal Decreto risulta non sufficiente all'assunzione di un'unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa di personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermo restando i PTFP e l'equilibrio di bilancio pluriennale. La maggiore facoltà assunzionale è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purchè collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le unioni di comuni.

NORMA SPECIALE PER PICCOLI COMUNI CHE APPARTENGONO AD UNA UNIONE

Tempistiche

- Solo per gli anni 2020-2024

Comuni

- Solo comuni sotto i 5.000 abitanti che fanno parte di una Unione

Condizioni

- Essere al di sotto della percentuale più bassa (Tabella 1)
- Nonostante ciò non avere lo spazio per neppure un'assunzione a tempo pieno

«Bonus»

- 38.000 Euro per assumere a tempo indeterminato almeno una figura – Una tantum non cumulabile

Procedura

- Assume il comune e comanda all'Unione di cui fa parte

TRATTAMENTO ACCESSORIO E FONDO



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

LA PROCEDURA PER LA STIPULA DEL CCI

1

- Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001.
- EVENTUALE PRIMA VERIFICA DEL LIMITE

2

- Approvazione da parte del Consiglio comunale del Bilancio di previsione che contiene gli stanziamenti per il pagamento degli stipendi del personale dipendente e del salario accessorio.

3

- Approvazione del Peg/Pdo/Piano della Performance. Il documento comprende anche tutti gli obiettivi connessi alla produttività/performance. Eventuale stanziamento di somme aggiuntive art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

4

- Costituzione del fondo. Indipendentemente da quanto sopra è opportuno costituire il prima possibile il fondo delle risorse decentrate. Se non sono ancora state rese disponibili le risorse variabili si procederà solamente con quelle stabili e con quelle aventi carattere di certezza (attenzione a nuovi principi contabili!). PRIMA VERIFICA DEL LIMITE

5

- Parere dell'Organo di revisione anche sulla costituzione del fondo?

6

- (eventuale) nomina della delegazione trattante e individuazione degli obiettivi della contrattazione da assegnare ai membri di parte pubblica.



- 7 • Inizio delle trattative. Contrattazione. Stipula di una ipotesi di contratto.
- 8 • Redazione della relazione illustrativa e tecnico finanziaria che evidenzi tutti i passaggi, le modalità, gli importi ai fini dell'erogazione dei compensi accessori al personale dipendente
- 9 • Invio all'Organo di Revisione dell'ipotesi di contratto e della relazione illustrativa e tecnico finanziaria. Parere dell'Organo di revisione
- 10 • Autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione del contratto definitivo. Sulla delibera vanno espressi i pareri di regolarità tecnica e contabile.
- 11 • Sottoscrizione definitiva del contratto.
- 12 • Invio del contratto all'Aran e al Cnel.
- 13 • Pubblicazione sul sito.
- 14 • Risposte alla Scheda SICI e compilazione della Tabella 15 del Conto annuale.



LE NORME DI RIFERIMENTO PER I LIMITI

D.LGS. 75/2017

- Limite al trattamento accessorio Anno 2016

D.L. 135/2018

- Deroghe al tetto trattamento accessorio e P.O.

D.L. 34/2019

- Decreto Crescita – Revisione assunzioni e trattam. Accessorio

DM 17/03/2020

- Istruzioni operative sul nuovo regime assunzionale



I LIMITI PER I PROSSIMI ANNI ART. 23 DEL D.LGS. 75/2017

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.** A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

Il limite è qualcosa di più «grande» dei singoli fondi

Non tutte le voci dei fondi rientrano nel limite

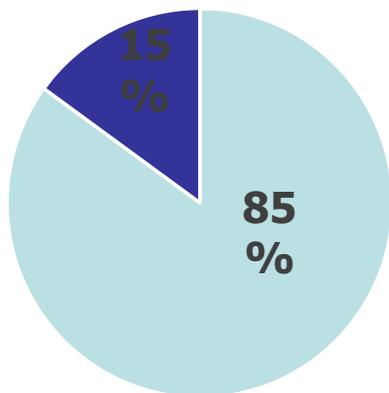
Ci sono voci e spese che non sono nei fondi ma che rientrano nel limite

Rientrano sicuramente nel limite:

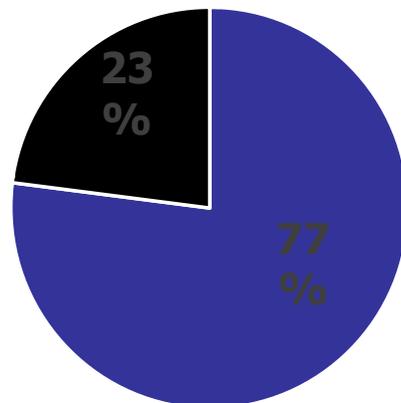
- Fondo dei dipendenti
- Fondo dei dirigenti
- Stanziamento delle posizioni organizzative
- Fondo dello straordinario



**STANZIAMENTO PER LE P.O.
= 100.000 EURO**



Posizione
85.000
Risultato
15.000



Posizione
77.000
Risultato
23.000

**C'È UN VALORE MINIMO E UN VALORE MASSIMO
PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE?**

VALORE MINIMO:

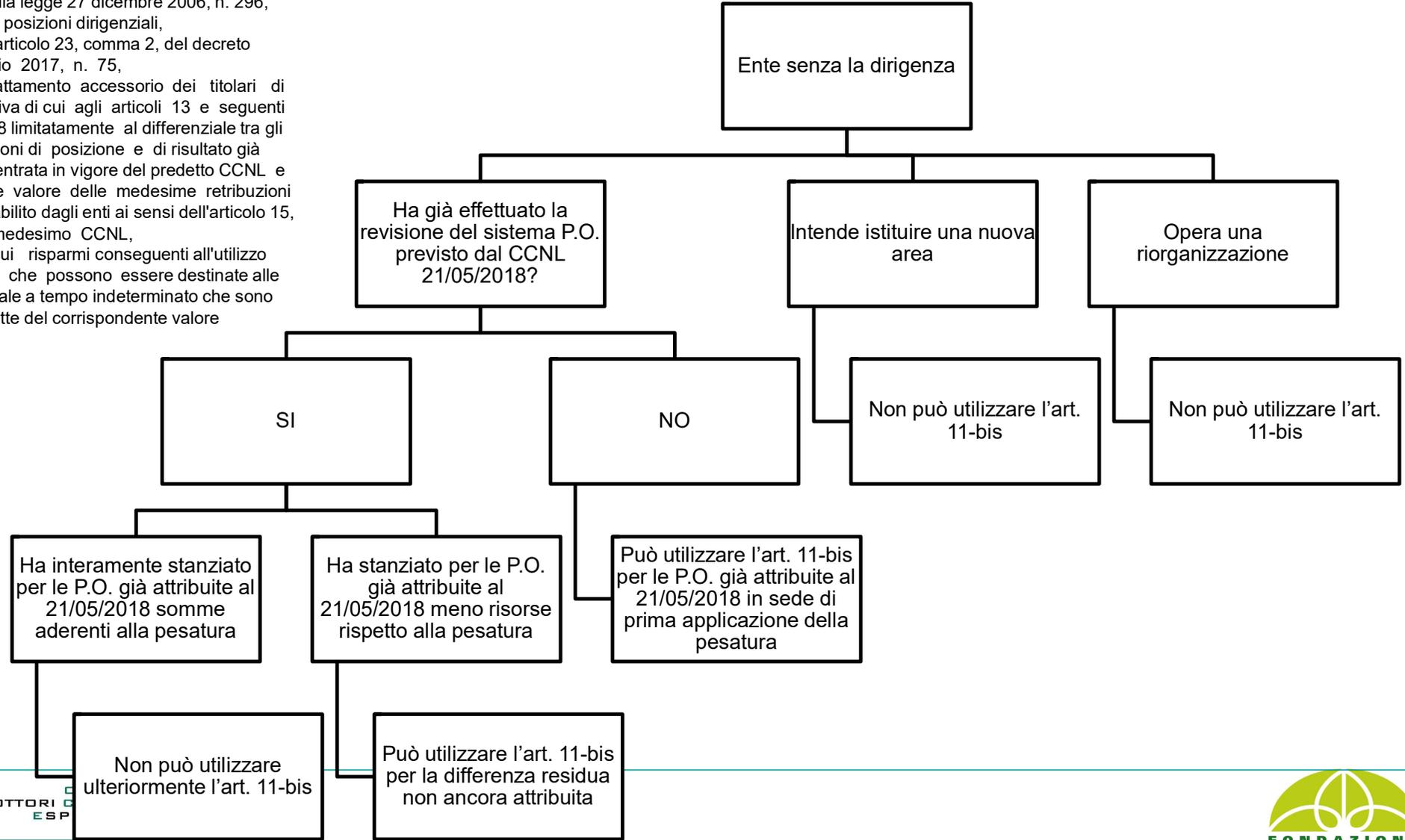
5.000 Euro di retribuzione di posizione se categoria D
10 Aree di posizione organizzativa
Retribuzione di posizione: 5.000 x 10 = 50.000
Retribuzione di risultato minimo: $50.000:85\%=X:15\%$
cioè 8.824
Totale stanziamento minimo: 58.824

VALORE MASSIMO:

16.000 Euro di retribuzione di posizione se categoria D
10 Aree di posizione organizzativa
Retribuzione di posizione: 16.000 x 10 = 160.000
Retribuzione di risultato minimo: $160.000:85\%=X:15\%$
cioè 23.235
Totale stanziamento: 188.235

Attenzione!! Il risultato potrebbe essere anche di più...

Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018 limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario



DECRETO CRESCITA – D.L. 34/2019 ART. 33 COMMA 2

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

D.M. 17 MARZO 2020

«Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018».

LE FASI PER GESTIRE IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL 2021

1. Avere certezza del LIMITE 2016 eventualmente adeguato
2. Avere certezza del valore delle posizioni organizzative
3. Costituire il fondo dei dipendenti di parte stabile (voci obbligatorie)
4. Costituire – se esistente – il fondo dirigenti voci obbligatorie
5. Verificare il fondo dello straordinario
6. Confrontare il totale con il LIMITE 2016
7. Verificare se c'è ancora «spazio» per integrazioni (variabili) oppure se è necessaria la decurtazione

LIMITE 2016	100.000,00	<i>dato consolidato / voci rilevanti</i>	
fondo 2018	70.000,00	<i>dato consolidato / voci rilevanti</i>	
budget p.o. 2018	20.000,00	<i>stanziamento</i>	
totale 2018	90.000,00		
n. dipendenti 31/12/2018	30	<i>aventi diritto trattamento accessorio</i>	
QMP	3.000,00	<i>da applicare a nuove unità assunte</i>	
NUMERO CEDOLINI EMESSI	unità	% p.t.	valore
A TEMPO PIENO	348		348,00
A P.T. 50%	24	50	12,00
A P.T. 75%	12	75	9,00
A P.T. 66 %	7	66	4,62
A P.T. ___%			0,00
A P.T. ___%			0,00
TOTALE CEDOLINI			373,62
TOTALE CEDOLINI / UNITA' (diviso 12 mensilità)			31,135
Δ (differenziale dotazione)	1,135		
ADEGUAMENTO	3.405,00		
LIMITE 2016 ADEGUATO	103.405,00		

COSA ACCADE REALMENTE SUL FONDO 2021?

FONDO DIPENDENTI 2016	100.000	FONDO DIPENDENTI 2021	105.000
STANZIAMENTO P.O. 2016	20.000	RIDUZIONE PER RISPETTO ART. 23 COMMA 2	- 5.000
		STANZIAMENTO P.O. 2021	20.000
FONDO STRAORDINARIO 2016	5.000	FONDO STRAORDINARIO 2021	5.000
TOTALE LIMITE 2016	125.000	TOTALE ACCESSORIO 2021	125.000

APPLICAZIONE DEL DPCM
INNALZAMENTO DEL LIMITE DI 3.405 EURO



TOTALE LIMITE 2016 RIVISTO PER IL 2021 **128.405**

FONDO DIPENDENTI 2021		FONDO DIPENDENTI 2021	105.000
RIDUZIONE PER RISPETTO ART. 23 COMMA 2		RIDUZIONE PER RISPETTO ART. 23 COMMA 2	- 1.595
STANZIAMENTO P.O. 2021		STANZIAMENTO P.O. 2021	20.000
FONDO STRAORDINARIO 2021		FONDO STRAORDINARIO 2021	5.000
TOTALE ACCESSORIO 2021		TOTALE ACCESSORIO 2021	128.405

COSA ACCADE REALMENTE SUL FONDO 2021?

FONDO DIPENDENTI 2016	100.000	FONDO DIPENDENTI 2021	102.000
STANZIAMENTO P.O. 2016	20.000	RIDUZIONE PER RISPETTO ART. 23 COMMA 2	-
		STANZIAMENTO P.O. 2021	19.000
FONDO STRAORDINARIO 2016	5.000	FONDO STRAORDINARIO 2021	4.000
TOTALE LIMITE 2016	125.000	TOTALE ACCESSORIO 2021	125.000

APPLICAZIONE DEL DPCM
INNALZAMENTO DEL LIMITE DI 3.405 EURO



TOTALE LIMITE 2016 RIVISTO PER IL 2021 128.405

FONDO DIPENDENTI 2021	101.000
RIDUZIONE PER RISPETTO ART. 23 COMMA 2	-
STANZIAMENTO P.O. 2021	20.000
FONDO STRAORDINARIO 2021	4.000
TOTALE ACCESSORIO 2021	125.000
SPAZIO PER INCREMENTI FONDO O P.O.	3.405

LA CONCRETA GESTIONE NELL'ANNO DI COMPETENZA

1

- Sulla base del PTFP si stimano le assunzioni dell'anno e si tiene conto delle eventuali cessazioni già a conoscenza

2

- Si procede ad una prima quantificazione del limite per l'anno di competenza

3

- Tenendo conto del valore delle posizioni organizzative stanziato dall'amministrazione e del fondo straordinario, l'ente costituisce il Fondo delle Risorse decentrate per l'anno di competenza.
- Si tratta di una costituzione tempestiva (inizio anno), provvisoria e realizzata in un'ottica di prudenza.

4

- Sulla base dell'andamento delle assunzioni/cessazioni già nel corso dell'anno è possibile rettificare la costituzione del Fondo.
- In ogni caso, va fatto un calcolo preciso al mese di dicembre, dopo l'ultimo cedolino.

5

- Tutto questo non deve impedire la contrattazione!
- Nel contratto integrativo, infatti, vanno previste clausole flessibile di gestione delle modifiche al limite

6

- Se non si è riusciti a gestire con prudenza e quindi si «spende» di più di quanto si è costituito, è possibile procedere al recupero sul fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 4 del d.l. 16/2014.



COSA DICONO LE ISTRUZIONI DELLA RGS IN MERITO AL PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Si tratta di una certificazione che può essere operata:

- sia limitatamente alla costituzione del Fondo
- che nell'ambito più generale di certificazione del Contratto Integrativo.

Laddove il **Contratto Integrativo economico annuale può in taluni casi non essere ritenuto necessario**, ad esempio:

- in caso di numerosità limitate di personale,
- di ultravigenza del Contratto Integrativo precedentemente perfezionato,
- ovvero di negoziazioni ancora non perfezionate,

la misura delle risorse del Fondo **necessita di una certificazione annuale (SULLA COSTITUZIONE)** da parte dell'Organo di controllo ai sensi dell'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. 165/2001, sia per la verifica annuale delle norme di contenimento (in ultimo la verifica del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017), sia per la verifica delle risorse variabili appostate annualmente sul Fondo anche in applicazione di specifiche disposizioni di legge.

GEN353 in caso di certificazione disgiunta va inserita, ove presente, la **data di certificazione del solo ammontare delle risorse del Fondo**; nota bene: la quantificazione delle risorse del Fondo subisce usualmente modificazioni di carattere annuale che debbono pertanto trovare – sempre annualmente – l'avallo dell'organo di controllo (es. incrementi RIA per personale cessato e/o rispetto di specifiche disposizioni di legge, anche di contenimento, ai fini della validazione della compatibilità economica prevista dall'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. n. 165/2001);

GEN354 ancora in caso di certificazione disgiunta, va inserita, ove presente, la **data di certificazione del solo contratto integrativo**, evidentemente sulla base di una pregressa certificazione della costituzione del Fondo; nota bene: in considerazione della ultrattività di un contratto integrativo, ovvero di procedure negoziali non perfezionate, la stipula e la conseguente certificazione del contratto integrativo può avere periodicità non fissa ovvero anche risultare del tutto assente (es. in caso di numerosità limitate di dipendenti / dirigenti);

GEN355, in caso di certificazione **in unica soluzione** del versante delle risorse del Fondo (cioè costituzione) e del versante degli impieghi (contratto integrativo) va inserita la relativa data.

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA CIRCOLARE RGS 25/2012

... Si raccomanda perciò un linguaggio semplice, chiaro e con riferimenti verificabili oggettivamente...

... Le parti ritenute non pertinenti dal compilatore dovranno essere comunque presenti nella *relazione illustrativa* e nella *relazione tecnico-finanziaria*, anche se completate dalla formula “parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”. Spetterà all’Organo di certificazione valutare anche la coerenza delle sezioni omesse...



NORMA ECCEZIONALE STRAORDINARI E BUONI PASTO DEL 2020 COMMA 870

In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.



SINTESI DELLA DISPOSIZIONE E CRITICITÀ



Come si potrà dimostrare che nel 2020 c'è stato un risparmio per tale voce di spesa?

Semplicemente comparando lo stanziato con l'effettivamente speso?

E cosa accade se un ente, in sede di assestamento, ha spostato le somme non necessarie dal capitolo dei buoni pasto a quelli riferiti ad altre necessità, o ne ha semplicemente ridotto la portata per aiutare a quadrare il bilancio di un anno che sappiamo essere stato assai complesso?

Si potrà anche in tale caso ritenere che vi sia stato un vero e proprio risparmio?