

LE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE DOPO IL  
CCNL 21 MAGGIO 2018

---

Casalpusterlengo 16/5/2019

Barbara Rampini

Dirigente di ente locale

# RELAZIONI SINDACALI

---

LE  
RELAZIONI  
SINDACALI

PARTECIPAZIONE

INFORMAZIONE

CONFRONTO

ORGANISMI  
PARITETICI

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

## LE MATERIE DEL CONFRONTO

l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro

i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

l'individuazione dei profili professionali

i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa

i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001

la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7

i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione

negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative

L'amministrazione definisce:

- Criteri di nomina P.O.
- Criteri di pesatura P.O.
- Criteri di valutazione
- Schede di valutazione

In contrattazione si stabilisce:

- Criteri per erogare la performance
- Criteri per erogare le indennità
- Criteri per erogare la retr. di risultato delle P.O.

## IL CCDI

Deve occuparsi di tutte le materie

Ha durata triennale

Ogni anno possono essere contrattati i criteri di riparto tra le diverse modalità di utilizzo

Alcune materie, se non si trova l'accordo entro 30+30 giorni, tornano nelle rispettive prerogative

Altre materie, se non si trova l'accordo entro 45+45 giorni, possono essere oggetto di atto unilaterale

## IN CASO DI MANCATO ACCORDO SI PUÒ PROCEDERE CON ATTO UNILATERALE

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni econ.;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

## MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE IN CASO DI MANCATO ACCORDO **SI PUÒ PROCEDERE CON ATTO UNILATERALE**

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

l) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

m) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

n) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

o) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.



# POSIZIONI ORGANIZZATIVE

---

## Le Posizioni Organizzative

Due sole fattispecie di incarichi:

- direzione di unità organizzativa;
- alta professionalità
- (scompare: lo svolgimento di attività di staff e/o, studio, ricerca...)

Gli incarichi:

- devono essere conferiti con atto scritto e motivato;
- possono durare al massimo tre anni;
- possono essere rinnovati;
- vanno attribuiti sulla base di criteri generali predeterminati e approvati nell'ente.

Per il conferimento degli incarichi si deve tenere conto:

- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e capacità professionali;
- delle esperienze acquisite.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza per due ragioni:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale.

## Criteri per la nomina e la revoca delle Posizioni Organizzative

Ente

Confronto



## Criteri per la graduazione (pesatura) delle aree per retribuzione di posizione

Ente

Confronto



## Criteri e schede per la valutazione delle prestazioni e dei risultati

Ente

Confronto



## Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato

Ente/sindacati

Contrattazione



## NEL FRATTEMPO

Gli incarichi, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, fino al 20/05/2019

## CRITERI PER LA NOMINA

### ENTI CON DIRIGENZA

ART. 107 TUEL

NOMINA DEI DIRIGENTI

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### ENTI SENZA DIRIGENZA

ART. 109 TUEL

NOMINA AUTOMATICA PER CHI RICOPRE LE  
POSIZIONI APICALI SECONDO L'ORDINAMENTO  
DELL'ENTE

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI  
RESPONSABILI

*Sentenza Cassazione 9728/2017*

La successiva giurisprudenza costituzionale ha ribadito e precisato che i meccanismi di decadenza automatica, "ove riferiti a figure dirigenziali non apicali, ovvero a titolari di uffici amministrativi per la cui scelta l'ordinamento non attribuisce, in ragione delle loro funzioni, rilievo esclusivo o prevalente al criterio della personale adesione del nominato agli orientamenti politici del titolare dell'organo che nomina, si pongono in contrasto con l'art. 97 Cost., in quanto pregiudicano la continuità dell'azione amministrativa, introducono in quest'ultima un elemento di parzialità, sottraggono al soggetto dichiarato decaduto dall'incarico le garanzie del giusto procedimento e svincolano la rimozione del dirigente dall'accertamento oggettivo dei risultati conseguiti" (sentenze n. 34 del 2010, n. 351 e n. 161 del 2008, n. 104 e n. 103 del 2007)

## ARAN - RAL601 – Orientamenti Applicativi

Ente privo di posizioni di qualifica dirigenziale che abbia applicato la disciplina dell'area della posizioni organizzative ai responsabili dei servizi ai sensi dell'art.11, comma 1 del CCNL del 31.3.1999: in caso di assenza per malattia di lunga durata, è possibile revocare l'incarico di posizione organizzativa al responsabile di servizio?

Questa Agenzia ha già avuto modo di chiarire che spetta all'autonoma potestà regolamentare degli enti la determinazione della disciplina di dettaglio delle posizioni organizzative, con particolare riferimento alle ipotesi di assenza del responsabile delle stesse. In mancanza di una diversa regolamentazione, il dipendente incaricato di una posizione organizzativa conserva la titolarità della stessa anche nei casi di assenza (pure di lunga durata) ed il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato. In mancanza di specifica regolamentazione, a parte gli aspetti pur rilevanti connessi alla erogazione della retribuzione di posizione, si potrebbe anche dubitare della possibilità di conferire legittimamente l'incarico di una posizione organizzativa ad altro soggetto in caso di assenza o impedimento di quello che ne è l'effettivo titolare: una medesima posizione organizzativa, infatti, secondo i principi di correttezza e buona fede, non potrebbe essere formalmente e contemporaneamente oggetto di due incarichi conferiti a soggetti diversi.

Nel vostro caso, i responsabili di posizione organizzativa coincidono con i responsabili dei servizi: pertanto, fino a quando essi mantengono la responsabilità dei servizi hanno senz'altro diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato (quest'ultima, però solo se hanno conseguito risultati apprezzabili e in misura proporzionale agli stessi).

Riteniamo, in sostanza, che il problema non riguardi l'applicazione del CCNL ma problemi tipicamente organizzativi da risolvere sulla base delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento: in particolare, è il regolamento dell'ente che deve disciplinare le modalità di conferimento e di revoca della responsabilità dei servizi.

## IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

**D**

Valore minimo: 5.000 Euro  
Valore massimo: 16.000 Euro

**B**

**C**

Valore minimo: 3.000 Euro  
Valore massimo: 9.500 Euro

Incarichi ad Interim: in sede di risultato dal 15 al 25% della retribuzione di posizione della p.o. sostituita

## IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al **15%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

## ESEMPIO DI DISCIPLINA DELL'INTERIM

La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim relativo ad altra e ulteriore posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al responsabile, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:

- 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da xx a xx riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative sopra riportata;
- 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da xx a xx riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative sopra riportata;
- 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da xx a xx riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative sopra riportata.

## PESATURA E RISORSE A DISPOSIZIONE

Il risultato della pesatura è un'azione che si esercita senza conoscere le somme a disposizione dell'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, in modo particolare nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017. Il Nucleo, infatti, nella pesatura non è condizionato da tale importo. Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme stanziare dall'amministrazione ciascun anno a favore degli incarichi di posizione organizzativa, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate.

Nel caso in cui le risorse disponibili non siano sufficienti a garantire a tutte le posizioni organizzative l'indennità di posizione prevista dalla fascia di appartenenza, tutte le posizioni organizzative scaleranno alla fascia economica immediatamente più bassa, in modo da aversi un'integrale copertura di tutte le indennità di posizione e mantenere, al tempo stesso, una differenziazione economica dovuta alla diversa pesatura. Quest'ultima operazione sarà ripetuta sino ad aversi la integrale copertura economica di tutte le indennità di posizione economica.



SOMMA A DISPOSIZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

60.000

FASCE DI PESATURA	IMPORTO RETRIBUZIONE
DA 95 A 100	16.000
DA 90 A 94	14.000
DA 85 A 89	12.000
DA 80 A 84	10.000
DA 70 A 79	9.000
DA 60 A 69	8.000
DA 50 A 59	7.000
DA 40 A 49	6.000
SOTTO I 40	5.000

	PESATURA	IMPORTO SPETTANTE	IMPORTO RIPROPORZIONATO
PESATURA POSIZIONE A	96	12.000	11.613
PESATURA POSIZIONE B	100	16.000	15.484
PESATURA POSIZIONE C	80	10.000	9.677
PESATURA POSIZIONE D	86	12.000	11.613
PESATURA POSIZIONE E	50	7.000	6.774
PESATURA POSIZIONE F	40	5.000	4.839
		62.000	60.000

ENTE SENZA  
CATEGORIA D

NOMINA SEMPRE POSSIBILE AI  
DIPENDENTI DI CATEGORIA B E C

ENTE CON  
CATEGORIA D

Quando non è possibile affidare un incarico ad interim, ad altra posizione organizzativa, per carenza di competenze professionali.

In questo caso il Sindaco potrà nominare, in via eccezionale e temporanea, anche personale di categoria C, che abbia la necessaria capacità ed esperienza.

La facoltà di cui sopra, può essere utilizzata per una sola volta, salvo il caso in cui la reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per reperire un'altra figura di categoria D.

## ESEMPI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

	A	100		10.000,00		3.875,97
	B	86				3.333,33
1)	C	72	€	38,76		2.790,70
		258				10.000,00

	A	100	FASCIA 90/100	100%	VALORE MEDIO	3.333,33
2)	B	86	FASCIA 80/90	80%	RISULTATO	2.666,67
	C	72	FASCIA 70/80	60%	3.333,33	2.000,00
						8.000,00

				POSIZIONE	RISULTATO	SE TUTTI AL 25%
3)	A	100	FASCIA 90/100	25% PROPRIA POS	10.000	2500
	B	86	FASCIA 80/90	20% PROPRIA POS	16.000	3200
	C	72	FASCIA 70/80	15% PROPRIA POS	15.000	2250
					41.000	7.950
						10.250

## ESEMPI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

4)

60% OBIETTIVI		40% COMPORTAMENTI	
6.000,00		4.000,00	
Strategic.			
OB	100	2.142,86	FASCIA 90/100
OB	80	1.714,29	FASCIA 80/90
OB	50	1.071,43	FASCIA 70/80
OB	50	1.071,43	
	280	6.000,00	(o proporzionale)

10.000,00

5)

SOMME A DISPOSIZIONE		10.000,00	
PESATURA	SUDDIVISIONE RISULTATO MASSIMO	% RAGGIUNGIM.	EROGATO
A	12.000	80%	2.526,32
B	16.000	100%	4.210,53
C	10.000	90%	2.368,42
	38.000		9.105,26
VALORE PUNTO	0,26		

Diagram description: Arrows show the flow from 'SOMME A DISPOSIZIONE' (10.000,00) to 'SUDDIVISIONE RISULTATO MASSIMO' (10.000,00). From there, arrows point to 'EROGATO' for categories A, B, and C. A separate arrow points from 'VALORE PUNTO' (0,26) to the 'SUDDIVISIONE RISULTATO MASSIMO' column.

## UNIONI E CONVENZIONI

### ENTE A TITOLARE

continua a corrispondere la retribuzione di posizione e risultato in godimento, riproporzionate in base alla riduzione delle ore lavorate, assumendone il relativo onere

### ENTE B UTILIZZATORE

corrisponde le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla (previa) graduazione della posizione organizzativa attribuita, con oneri a proprio carico, sempre riproporzionando l'importo in base alle ore lavorate nell'ente B;

può prevedere una maggiorazione della retribuzione di posizione, di importo non superiore al 30 per cento, sempre con oneri a proprio carico.

#### ESEMPIO:

Ente A – retribuzione di posizione euro 10.000;

Ente B – retribuzione di posizione euro 8.000.

Il dipendente – dopo convenzione tra gli enti e proprio assenso - effettua 24 ore settimanali nell'ente A e 12 ore nell'ente B.

Calcolo della retribuzione di posizione:

Ente A =  $10.000/36*24 = 6.667$  euro;

Ente B =  $8.000/36*12 = 2.667$  euro. TOTALE prima della maggiorazione: 9.334 euro

Ente B maggiora del 30% = 800 euro =

TOTALE Retribuzione di Posizione Ente A + Ente B = euro 10.134.

ARAN SU PO

## Segretari, dirigenti e PO

### Utilizzo condiviso PO (ex art. 14 CCNL 22.1.2004) tra comune e ente parco - Divieto

Un ente parco pone un quesito all'ARAN al fine di sapere se possa utilizzare a tempo parziale un lavoratore dipendente da altro ente, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004, e conferire allo stesso un incarico di posizione organizzativa, con le modalità definite dall'art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018.

Con parere CFL47 del 03 aprile 2019, l'Agenzia preliminarmente evidenzia che un ente di tale tipologia non può avvalersi della disciplina dell'art. 14 del CCNL del 22.1.2004, in materia di personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione.

Infatti, per espressa previsione delle parti negoziali, possono avvalersi di questa disciplina esclusivamente gli enti locali, per la cui esatta definizione occorre fare riferimento all'art. 2 del d.lgs. 267/2000.

Conseguentemente, mentre un comune può indubbiamente avvalersi del personale di un ente parco, utilizzando le possibilità previste dall'art. 14 del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei limiti ivi previsti, viceversa tale ente (parco) non può utilizzare personale comunale facendo riferimento alla medesima disciplina contrattuale.

Per soddisfare le proprie esigenze organizzative ed operative, l'ente, potrebbe, eventualmente, valutare l'opportunità di fare ricorso ad una delle diverse forme di assegnazione temporanea previste dalla vigente normativa (ad esempio, il comando).

## Segretari, dirigenti e PO – Utilizzo condiviso PO e retribuzione di risultato - Criteri

Un ente chiede all'ARAN se, nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale, già titolare di una posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza ed al quale sia conferito un altro incarico di posizione organizzativa dall'ente che si avvale delle sue prestazioni, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.12.2004, trovi ancora applicazione la disciplina del comma 5 del suddetto art. 14 (“Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento”).

Con parere CFL49 del 03 aprile 2019, l'Agenzia ritiene che la disciplina richiamata (art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato per la PO “condivisa”), non sia più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018.

Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente.

Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili.

A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del citato art.14.

Pertanto, anche nel caso in esame la disciplina applicabile deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018.



CONTRATTAZIONE, FONDO,  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

---

# IL CCDI

Deve occuparsi di tutte le materie

Ha durata triennale

Ogni anno possono essere contrattati i criteri di riparto tra le diverse modalità di utilizzo

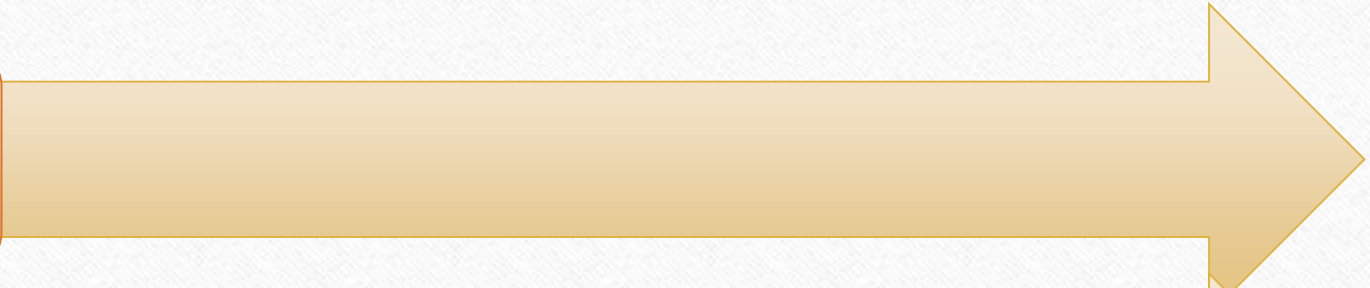
Alcune materie, se non si trova l'accordo entro 30+30 giorni, tornano nelle rispettive prerogative

Altre materie, se non si trova l'accordo entro 45+45 giorni, possono essere oggetto di atto unilaterale

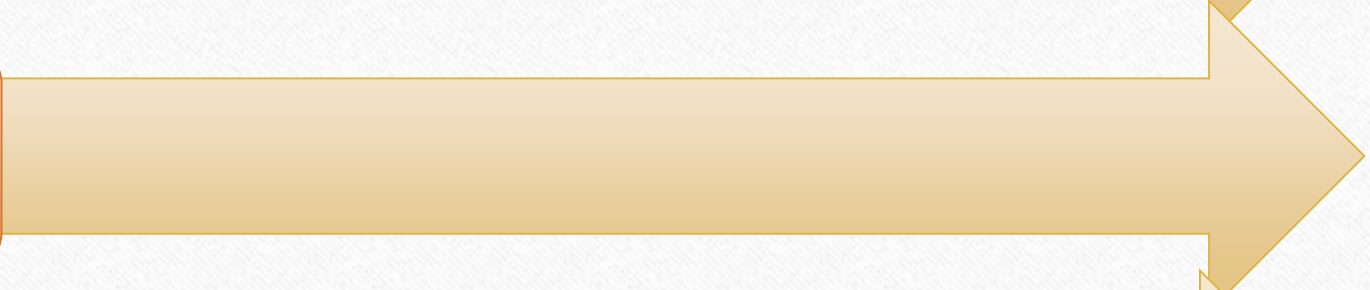


QUANTO TEMPO POSSIAMO  
ASPETTARE PRIMA DI  
STIPULARE IL NUOVO CCI?

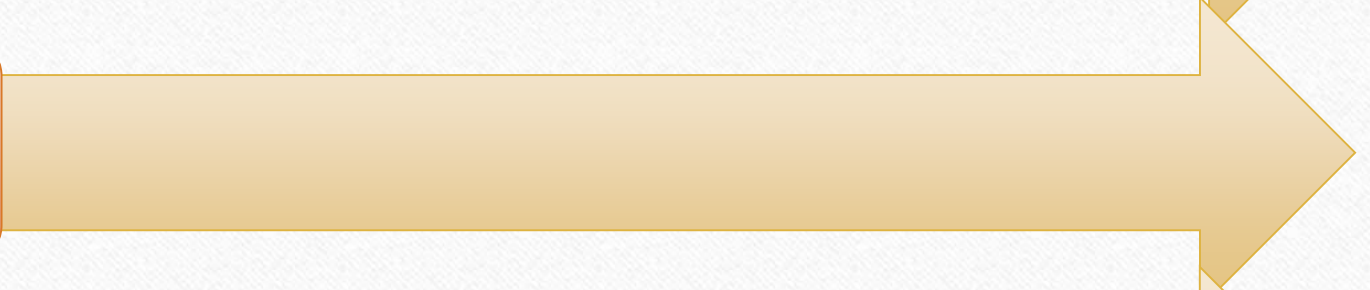
Enti che nel 2018 non hanno  
né costituito il fondo né  
stipulato il CCI



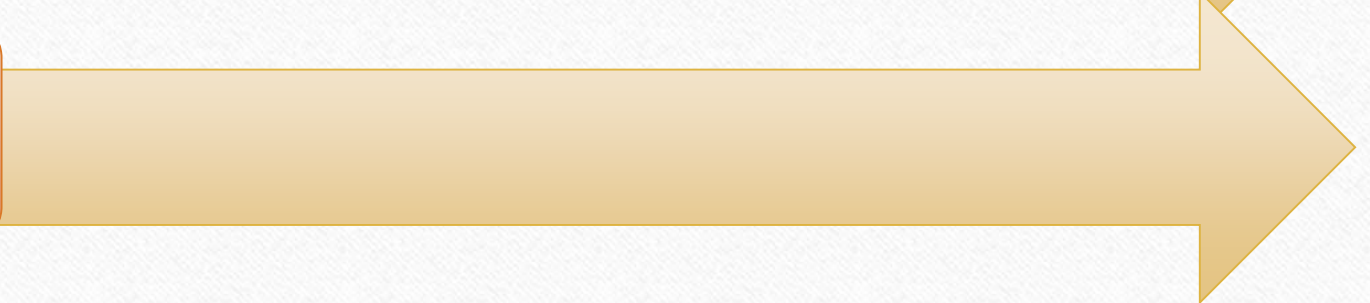
Enti che nel 2018 hanno solo  
costituito il fondo 2018



Enti che nel 2018 hanno  
costituito il fondo e stipulato  
un accordo annuale «ponte»  
valido per il solo 2018



Enti che nel 2018 hanno  
costituito il fondo e hanno  
contratto il triennio 2018/2020



# IL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

---

# 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.

## VERIFICA DEI LIMITI

ANNO 2019

### **Per tutti gli Enti:**

- Fondo Dipendenti
- Fondo (eventuale) Dirigenti
- Stanziamento Posizioni
  - Straordinario
  - Altre voci

ANNO 2016

### **Enti con la Dirigenza:**

- Fondo dipendenti
- Fondo (eventuale) Dirigenti
- Straordinario
- Altre voci

### **Enti senza la Dirigenza:**

- Fondo dipendenti
- **Stanziamento Posizioni**
  - Straordinario
  - Altre voci
  - A cura

Il calcolo è sul trattamento accessorio nel suo complesso e non sulle singole voci:

- Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 100/2017
- Corte Conti Puglia – Deliberazione n. 27/2019

# I LIMITI PER I PROSSIMI ANNI

## ART. 23 DEL D.LGS. 75/2017

Il d.lgs. 25.5.2017, n. 75 ha attuato il processo di riorganizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni avviato con la l. 7.8.2015, n. 124.

In vista della progressiva armonizzazione dei trattamenti accessori del personale delle diverse amministrazioni pubbliche, l'art. 23 del decreto legislativo assegna alla contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione, il compito di realizzare *“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”* (co. 1).



L'obiettivo di armonizzazione dei trattamenti accessori è coniugato con l'esigenza di tutela degli equilibri finanziari; lo stesso art. 23 ha infatti previsto che, nelle more della prevista riorganizzazione e a decorrere dall'1.1.2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 non possa superare il corrispondente importo determinato per il 2016 (co. 2).

Contestualmente è stata disposta l'abrogazione, con la medesima decorrenza (1.1.2017), dell'art. 1, co. 236, della l. 28.12.2015, n. 208 L'art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 ha introdotto una disciplina simile a quella precedente; la principale novità è costituita dal venir meno del concorrente obbligo di riduzione proporzionale alle cessazioni dal servizio

Il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali siglato il 21.5.2018 ha previsto che:

i) il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato (art. 15, co. 1); a decorrere dal 2018 il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (art. 67, co. 1);

- ii) a seguito del citato consolidamento, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti (art. 15, co. 5);
- iii) la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 (art. 67, co. 7);
- iv) in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate (art. 15, co. 7)

In tal modo il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato, per quanto distinti, risultano tra loro strettamente collegati, in quanto un'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro; si è in presenza, in altri termini, di un sistema di “vasi comunicanti” (SS. RR. in sede di controllo n. 6/SSRRCO/CCN/18), che trova un limite invalicabile nel rispetto dell'art. 23, co. 2, del d.lgs. n. 75/2017.

Il CCNL relativo ai Segretari comunali e provinciali siglato il 16.5.2011 ha previsto la possibilità di corrispondere ai Segretari comunali e provinciali una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento, rimettendo alla contrattazione decentrata integrativa nazionale la determinazione di condizioni, criteri e parametri;

il CCNL integrativo del 22.12.2003 ha stabilito che l'importo della maggiorazione, riscontrata la presenza delle condizioni oggettive e soggettive ivi specificate (tra cui la responsabilità di servizio) “non può essere inferiore al 10% e superiore al 50% della retribuzione di posizione in godimento”.

Il limite introdotto dall'art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale (di comparto, titolare di posizione organizzativa, dirigente, segretari comunali e provinciali).

## CORTE CONTI PUGLIA 27/2019

Questa Sezione, nell'esercizio della funzione consultiva sollecitato dallo stesso Ente odierno istante (del. n. 99/PAR/2018), ha chiarito che la norma di cui all'art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 "... emanata nell'ambito di una riforma complessiva del Testo unico sul pubblico impiego (D.Lgs. n.165/2001), prevede, quindi, in materia di salario accessorio, con effetto dall'1 gennaio 2017 e senza una scadenza, disposizioni vincolistiche sostanzialmente analoghe a quelle costantemente adottate negli ultimi anni dal legislatore. Anche tale disposizione, infatti, pone limiti quantitativi all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale. Nel computo del tetto di spesa previsto dalla menzionata disposizione rientrano, se non diversamente previsto dalla legge, tutte le risorse stanziare in bilancio dall'ente con destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle eventuali maggiori risorse, proprie dell'ente medesimo, a tal fine destinate... Nel trattamento accessorio del personale rientrano, quindi, tutti gli oneri accessori del personale, ivi comprese le risorse destinate a finanziare le posizioni organizzative nei Comuni privi di qualifiche dirigenziali (Sez. controllo Lombardia n.54/2018/PAR)".

## **ORIENTAMENTO RAL 1930-NO FONDO STANZIAMENTO**

Si può affermare che il valore precedentemente stabilito dall'ente per tale particolare compenso, relativamente a una posizione organizzativa, può essere modificato:

- a) a seguito di una nuova graduazione della rilevanza organizzativa della stessa, sulla base del sistema di valutazione delle posizioni organizzative a tal fine adottato, in presenza di un ampliamento o di una riduzione dei compiti e delle responsabilità che la caratterizzano;
- b) qualora, pure in presenza di una invarianza dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione organizzativa, e quindi della relativa rilevanza organizzativa, si determini una situazione, ad esempio, di diminuzione delle risorse finanziarie destinate al finanziamento dell'istituto.

Infatti, un tale evento certamente potrebbe giustificare la necessità di rivedere in minus gli importi in atto della retribuzione di posizione di ciascuna posizione organizzativa, anche se sulla base delle medesime risultanze del processo di graduazione delle stesse già precedentemente applicato.

## **CORTE CONTI SICILIA – DELIBERAZIONE 172/2018**

Quale riferimento per il «costo» delle posizioni organizzative nel 2017?

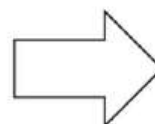
- 1) alla ipotetica struttura organizzativa esistente nell'ente nell'anno 2017 e quindi all'ipotetica spesa per il trattamento accessorio per le posizioni organizzative che l'ente avrebbe potuto sostenere, nei limiti di spesa del personale all'epoca vigenti, sulla base della pesatura esistente nell'anno 2017;
- 2) oppure se deve essere riferito al valore impegnato sul bilancio 2017 complessivo sia a titolo di indennità di posizione che a titolo indennità di risultato (senza tenere pertanto in considerazione le eventuali minori somme corrisposte per decurtazioni assenza per malattia o per mancato raggiungimento degli obiettivi);
- 3) oppure se l'Ente deve fare riferimento a quelle effettivamente erogate e riferite all'esercizio 2017.

Il limite massimo di spesa di riferimento, pertanto, non può essere quello quantificato tenendo conto della ipotetica struttura organizzativa né quello relativo alle somme effettivamente erogate e riferite all'esercizio 2017, piuttosto deve essere quello rappresentato dall'ammontare delle risorse stanziato in bilancio nel medesimo esercizio finanziario, nel rispetto del contratto di lavoro e dei vincoli di finanza pubblica.



<b>LIMITE ANNO 2016</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	70
FONDO VARIABILE	30
P.O.	50

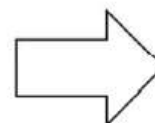
<b>ANNO 2017</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	72
FONDO VARIABILE	23
P.O.	55



<b>SITUAZIONE ANNO 2019</b>	<b>130</b>
FONDO STABILE	75
FONDO VARIABILE	MAX 20
P.O.	55

<b>LIMITE ANNO 2016</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	70
FONDO VARIABILE	30
P.O.	50

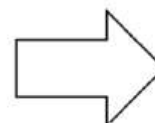
<b>ANNO 2017</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	72
FONDO VARIABILE	23
P.O.	55



<b>SITUAZIONE ANNO 2019</b>	<b>125</b>
FONDO STABILE	75
FONDO VARIABILE	MAX 25
P.O.	50

<b>LIMITE ANNO 2016</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	70
FONDO VARIABILE	30
P.O.	50

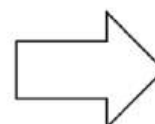
<b>ANNO 2017</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	72
FONDO VARIABILE	23
P.O.	55



<b>SITUAZIONE ANNO 2019</b>	<b>135</b>
FONDO STABILE	75
FONDO VARIABILE	MAX 15
P.O.	60

<b>LIMITE ANNO 2016</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	100
FONDO VARIABILE	
P.O.	50

<b>ANNO 2017</b>	<b>150</b>
FONDO STABILE	100
FONDO VARIABILE	
P.O.	50



<b>SITUAZIONE ANNO 2019</b>	<b>160</b>
FONDO STABILE	100
FONDO VARIABILE	-10
P.O.	60

### **ART. 11-BIS COMMA 2 DEL D.L. 135/2019**

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.

		SITUAZIONE AL 21/5/18		SITUAZIONE DOPO PESATURA	
		POSIZIONE	RISULTATO	POSIZIONE	RISULTATO
POSIZIONE	A	10.000	2.500	14.000	
POSIZIONE	B	12.000	3.000	16.000	6.706
POSIZIONE	C	8.000	2.000	8.000	
TOTALE		30.000	7.500	38.000	6.706

(RIS: 38.000/85%\*15%)

DIFFERENZE	
PRIMA	37.500
ORA	44.706
DIFFERENZA	7.206

Rimango comunque nel limite

Non rimango nel limite e devo ridurre qualche altra partita

Non rimango nel limite e devo ridurre il fondo –  
CONTRATTAZIONE

Riduco le mie capacità assunzionali!

# LA COSTITUZIONE DEL FONDO

---

## LE FASI PER COSTITUIRE IL FONDO 2019

- 1 Definire il limite anno 2016 in tutte le sue voci
- 2 Valutare le voci extra-fondo del 2019 (posizioni organizzative, straordinario, altre)
- 3 Quantificare Risorse Stabili 2019 (rettifica alla RIA, ai differenziali e inserimento di Euro 83,20 a dipendente presente al 31/12/2015)
- 4 Quantificare Risorse Variabili 2018
- 5 Verificare Decurtazioni esistenti
- 6
  - Verifica finale: rispettato anno 2016?
  - Applicare eventuale decurtazione

ART. 67 COMMA 2  
PARTE STABILE

<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	Già calcolato per Fondo 2018
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
...	
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	
.....	
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-

**ART. 67 COMMA 3  
PARTE VARIABILE**

<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SEATTM/ITA' ORDINAR. RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>-</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDIN. RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - incentivi per recupero della TARI e dell'IMU (Art. 1 comma 1091 Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>-</b>

## VERIFICA FINALE

	ANNO 2016	ANNO 2019
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (nel 2016 compreso dei differenziali progressioni economiche)		
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)		
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARIAZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI		
<b>TOTALE LORDO</b>	-	-
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno piu')		
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno piu')		
<b>TOTALE VOCI ESCLUSE</b>	-	-
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	-	-
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI		
DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		-
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE	-	-
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	-	-
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		-
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	-	-
<b>TOTALE DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>	-	-
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE</b>		-



# IL NUOVO COMPENSO IMU-TARI

INCENTIVO IMU-TARI  
COMMA 1091 – LEGGE 145/2018

Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione”.

FONDO RISORSE DECENTRATE  
CONTRATTAZIONE – UTILIZZO –  
DESTINAZIONE

---

## FONDO COSTITUITO

## DECURTAZIONI

- (-) SOMME PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE
- (-) INDENNITÀ DI COMPARTO
- (-) INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO
- (-) INDENNITÀ EX VIII QUALIFICA

## AGGIUNTE

- (+) RISPARMI PEO CESSATI
- (+) RISPARMI ANNI PRECEDENTI DI PARTE STABILE

## SOMME A DISPOSIZIONE PER:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
- compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater su relative risorse
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

<b>VERIFICHE SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO</b>		<b>2018</b>
<b>VERIFICA NUMERO 1</b> <b>IL TOTALE A DISPOSIZIONE DEVE ESSERE UGUALE ALL'UTILIZZO PREVISTO</b>		<b>RISPETTATO</b>
	Somma Costituzione Fondo	€ 350,00
	Somma Utilizzo Fondo	€ 350,00
<b>VERIFICA NUMERO 2</b> <b>LA SOMMA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEVE ESSERE FINANZIATA DA PARTE STABILE</b>		<b>RISPETTATO</b>
	Totale progressioni orizzontali storiche	€ 50,00
	Totale previsione nuove progressioni	€ 5,00
	Totale parte stabile	€ 200,00
<b>VERIFICA NUMERO 3</b> <b>QUOTA PREVALENTE DELLA PARTE VARIABILE (1)</b> alle lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle variabili con esclusione delle lettere c), f), g)		<b>RISPETTATO</b>
	Totale risorse variabili	€ 150,00
	Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, messi notificatori, personale case da gioco)	€ 45,00
	Base di calcolo	€ 105,00
	Calcolo della quota prevalente (almeno il 50%)	€ 52,50
	Totale delle lettere a), b), c), d), e), f)	€ 205,00
<b>VERIFICA NUMERO 4</b> <b>QUOTA PREVALENTE DELLA PARTE VARIABILE (2)</b> Almeno il 30% della parte variabili con esclusione lettere c), f) e g) deve essere destinato a performance individuale		<b>RISPETTATO</b>
	Totale risorse variabili	€ 150,00
	Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, messi notificatori, personale case da gioco)	€ 45,00
	Base di calcolo	€ 105,00
	Calcolo del 30%	€ 31,50
	Somma destinata a performance individuale	€ 90,00

## PREMIO INDIVIDUALE

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

- 1 Definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione
- 2 Stabilire un budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale
- 3 Quantificazione di un valore per ogni punto di valutazione
- 4 Attribuzione del premio sulla base del valore punto
- 5 Valorizzazione della media dei premi retribuiti
- 6 Individuazione della maggiorazione del 30% (o superiore)
- 7 Attribuzione al personale che ha le valutazioni più del premio maggiorato

## **D.L. 4/2019**

Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L.  
28 marzo 2019, n. 26

Disposizioni urgenti in materia di reddito di  
cittadinanza e di pensioni.

## Le novità introdotte in fase di conversione in legge del Dl 4/2019

**Possibilità di assumere nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni. Per il triennio 2019-2021, in concomitanza con la sperimentazione del pensionamento con “Quota 100”, non sarà necessario attendere l’anno successivo per le sostituzioni di personale.**

Art. 14 bis, comma 2, lettera b Dl 4/2019:

“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”

Di conseguenza nel piano assunzioni 2019 è possibile inserire le sostituzioni di personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a Quota 100 o per altri motivi, nel medesimo 2019.



# Le novità introdotte in fase di conversione in legge del Dl 4/2019

**Possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti (e non più quelle dell'ultimo triennio) e pertanto per il 2019 degli anni dal 2014 al 2018.**

Art. 14-bis, comma 1

«All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente”».

**Obbligo di permanenza dei vincitori di concorso nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. Tale disposizione di legge non è derogabile dai contratti collettivi.**

Art. 14-bis, comma 1, lettera b

“I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.”

# Le novità introdotte in fase di conversione in legge del Dl 4/2019

**Possibilità di utilizzo delle graduatorie non solo per la copertura dei posti messi a concorso ma anche per eventuali sostituzioni dei vincitori neoassunti nei casi di mancata costituzione o estinzione del rapporto di lavoro.**

Art. 14- ter, c.1

“All’articolo 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole: “a concorso” sono aggiunte le seguenti: “nonche’ di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell’ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell’avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori.”

**Possibilità di utilizzare lo scorrimento di graduatorie anche per il personale scolastico ed educativo degli enti locali, in deroga all’art.1 c. 360-364 L.145/2018.**

Art. 14- ter, c.2

“All’articolo 1, comma 366, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo la parola: “scolastico” sono inserite le seguenti: “ed educativo, anche degli enti locali”.”

**Le nuove disposizioni inserite nel decreto legge  
n. 34/2019 (Decreto Crescita) calcoli per la  
corretta determinazione del fondo delle risorse  
decentrate per l'anno 2019.**

---

In considerazione della sua immediata vigenza (a partire dal 1° maggio 2019) le eventuali costituzioni di fondi già determinati dovranno essere, pertanto, modificate per tener conto delle nuove operazioni di calcolo.

# I contenuti della disposizione legislativa

Si ricorda come le disposizioni normative inserite nel decreto legge siano di immediata efficacia, salva la sua conversione in legge nel termine ristretto dei sessanta giorni, il che significa che la sua stesura finale potrà contenere modifiche e/o integrazione. Prima di esaminare le operazioni che dovranno essere effettuate dai responsabili delle risorse umane, appare utile riportare la disposizione legislativa inserita nell'ultimo periodo del secondo comma dell'art. 33 il quale recita quanto segue:

“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”.

Questa disposizione legislativa si applica al solo personale dei Comuni (e delle Regioni che hanno una norma identica al primo comma dell'art.33), escludendo di conseguenza gli altri Enti territoriali (Città metropolitane, Province, Unioni dei Comuni, Comunità montane) che continueranno ad applicare la normativa vigente.

Alcune prime riflessioni, sugli elementi sul nuovo calcolo del salario accessorio, potrebbero essere le seguenti:

- Il punto di riferimento resta sempre l'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, tale indicazione è fondamentale per comprendere che tutto ciò che è stato evidenziato e commentato siano ad oggi sulla disposizione legislativa resta ancora valido, con la conseguenza che anche le nuove disposizioni sulla costituzione del fondo del decreto crescita ne dovranno tenere conto;

# I contenuti della disposizione legislativa

- Il nuovo limite della crescita del salario accessorio, non sarà più, quindi, il riferimento all'importo del fondo dell'anno 2016, ma il valore procapite ottenuto dal rapporto tra il fondo dell'anno 2018 ed il personale presente al 31 dicembre 2018 che non potrà essere superato a partire dall'anno 2019. Questo nuovo valore dovrà, pertanto, essere preso a riferimento senza possibilità di superarlo, in altri termini ciò che non potrà essere superato non è il valore del fondo ma il salario accessorio procapite, tanto che un incremento del personale, rispetto agli anni precedenti, comporterà un correlato incremento del fondo pari al numero di persone in più rispetto all'importo medio procapite certificato nell'anno 2018, in modo speculare, in presenza di una diminuzione del personale rispetto a quello dell'anno 2018 comporterà una correlata diminuzione del fondo. L'importo del fondo così calcolato, che non potrà mai superare il valore procapite del 2018, ben potrà essere superiore o inferiore alla consistenza del fondo dell'anno 2016;
- Nel calcolo del personale dovrà essere incluso anche quello a tempo determinato. Infatti, secondo la recente indicazione dell'ARAN (CFL45 del 3 aprile 2019) è stato precisato che “i lavoratori a tempo determinato rientrano tra i destinatari e delle disposizioni del CCNL del 21 maggio 2018, come espressamente disposto dall'art. 1, comma 1, del suddetto CCNL concernente il campo di applicazione”;
- Per quanto riguarda il personale part-time, sempre nel citato parere dell'ARAN anche se riferito al calcolo del valore di 83,20 euro previsto dal rinnovo contrattuale, si evidenziava che lo stesso avrebbe dovuto essere calcolato per intero, in quanto nel rispetto delle norme contrattuali e legali in materia, il personale assunto in part-time potrà sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno. Tuttavia, a parere dello scrivente in caso di decisione avvenuta in sede di contrattazione integrativa che abbia giustificato una riproporzione del salario accessorio al personale a tempo parziale, sembrerebbe opportuno nel calcolo del personale presente riconvertire in unità equivalenti a tempo pieno (es. part-time di 18 ore corrisponde a 0,5 unità a tempo pieno).

# Le risorse escluse dal calcolo del valore pro capite

Al fine di rendere omogenei i valori del fondo negli anni anche il calcolo del fondo procapite non dovrà tenere conto delle risorse variabili escluse, ossia quelle risorse che le disposizioni legislative, la Corte dei conti o il MEF (da ultimo nota prot. 257831/2018) hanno dichiarato di non includerle nei limiti di crescita di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. Queste risorse possono essere così sintetizzate:

- risorse non utilizzate del fondo dell'anno precedente (si tratta delle risorse fisse);
- le economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente;
- i compensi professionali dei legali interni in presenza di sentenze favorevoli derivanti da condanna alle spese della controparte (resterebbero, invece, soggette ai limiti le spese compensate);
- i compensi Istat riferiti al censimento della popolazione residente;
- le sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi per le attività non ordinariamente rese e i fondi di derivazione comunitaria;
- i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (articolo 16, commi 4 e 5, del d.lgs. 98/2011);
- i proventi del codice della strada limitatamente alla quota «eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento nel Fondo delle risorse decentrate e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro» (Corte dei conti Autonomie delibera n. 5/2019);

# Le risorse escluse dal calcolo del valore pro capite

- prestazioni del personale di polizia locale con oneri conto terzi (articolo 22, comma 3 bis, del d.l. 50/2017);
- l'armonizzazione del trattamento accessorio del personale delle città metropolitane e delle province trasferito ad altre pubbliche amministrazioni (articolo 1, comma 800, della legge 205/2017);
- gli incentivi tributari (articolo 1, comma 1091, legge 145/2018).

Oltre a tali risorse, si ricorda come il decreto semplificazioni abbia definitivamente risolto il problema relativo alle risorse fisse previste in dichiarazione congiunta del nuovo contratto 2016-2018 funzioni locali, ma che i magistrati contabili hanno da subito rilevato difficoltà ad escluderle dai limiti del fondo delle risorse decentrate, tanto da imporre un intervento del legislatore. Si tratta delle risorse per rinnovi contrattuali di cui all'art.67, comma 2, lett.a) e lett.b) del CCNL 2016-2018, ossia:

- di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019 (art. 67, comma 2, lett.a);
- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 67, comma 2, lett.b).

## Spese di personale – Somme in deroga ai limiti salario accessorio – Indicazioni MEF

Con parere Prot. n. 25783 del 18 dicembre 2018, pubblicato recentemente nel proprio sito, il Ministero dell'Economia e delle Finanze fornisce indicazioni in merito alle deroghe per le somme destinate al salario accessorio, rispetto le previsioni ed ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. In particolare, il Ministero fa presente che le tipologie di risorse finanziarie che si ritiene possano essere escluse dalle limitazioni di cui alla norma predetta, con riferimento al comparto Regioni ed autonomie locali, sono:

1. risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente, come indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017;
2. economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente se previste dal rispettivo CCNL, come indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. 75/2017;
3. incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazione n. 6/2018;
4. compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione e derivanti da condanna alle spese della controparte, di cui all'art. 9, del d.l. 90/2014, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezioni Riunite in sede di controllo con deliberazione n. 51/2011, e nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. 75/2017;



## Spese di personale – Somme in deroga ai limiti salario accessorio – Indicazioni MEF

5. compensi ISTAT come indicato dalla circolare MEF-RGS n. 16/2012, nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. 75/2017, ed anche dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazione n. 13/2015;
6. sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi di cui all'art. 43 della l. 449/1997, come indicato dalle circolari MEF-RGS n. 1112011 e n. 16/2012, nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. 75/2017, e anche dalla Corte dei Conti - Sezioni Riunite con deliberazione n. 7/2011; Sezione delle autonomie con deliberazioni n. 21/2014; n. 23/2017. Su tale tipologia è intervenuta recentemente la Corte dei Conti Sezione di controllo per la Liguria con deliberazione n. 105/2018, la quale ha espresso un orientamento favorevole limitatamente ai rapporti con soggetti privati;
7. fondi di derivazione dell'Unione europea, come indicato dalla circolare MEF-RGS n. 16/2012, nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. 75/2017, e anche dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazioni n. 26/2014; n. 20/2017; n. 23/2017;

### **Spese di personale – Somme in deroga ai limiti salario accessorio – Indicazioni MEF**

8. piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo per la regione Veneto con deliberazione n. 513/2012; Sezione di controllo per la regione Lombardia con deliberazione n. 324/2014; Sezione di controllo per la regione Emilia Romagna con deliberazione n. 136/2017, e indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. 75/2017;

9. prestazioni personale polizia locale con oneri conto terzi di cui all'art. 22, comma 3-bis, del d.l. 50/2017, come indicato nella nota interpretativa della Conferenza Stato-città ed autonomie locali del 26 luglio 2018, la quale ha chiarito che essendo tali risorse "neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa di personale e, segnatamente, l'art. 1, commi 557 - 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 e l'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017." Giova segnalare che, invece, rientrano nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, gli incentivi alla polizia locale derivanti da contravvenzioni ex art. 208 Codice della Strada, come indicato dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo per il Piemonte con deliberazione n. 257/2012; Sezione di controllo per il Lazio con deliberazione n. 222/2014; Sezione di controllo per la Liguria con deliberazione n. 30/2018;

**Spese di personale – Somme in deroga ai limiti salario accessorio – Indicazioni MEF**

10. armonizzazione trattamento accessorio del personale dei Centri per l'impiego trasferito alle Regioni con conseguente adeguamento di fondi come previsto dall'art. 1, comma 799, della l. 205/2017 (legge di bilancio 2018);
11. armonizzazione trattamento accessorio del personale delle città metropolitane e delle province trasferito ad altre pubbliche amministrazioni, con conseguente adeguamento di fondi, subordinatamente alla sussistenza di specifiche condizioni, previsto dall'art. 1, comma 800, della l. 205/2017 (legge di bilancio 2018);
12. le risorse dei rinnovi CCNL destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazione n. 19/2018.

# Fondo e posizioni organizzative

La norma evidenzia come un aumento o una diminuzione del valore procapite dei dipendenti si riverbera, anche per gli enti con dirigenza, nella medesima percentuale anche per le posizioni organizzative. Infatti, il contratto collettivo ha chiarito come la sorte delle retribuzioni dei titolari di posizioni organizzative segua quella del fondo, in quanto l'art. 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, dispone che le risorse in parola “confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato nel medesimo anno a carico del fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative”. Ne consegue un sistema di “vasi comunicanti” di cui costituisce espressione l'art. 15, comma 7 (in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione delle PO) e che trova il proprio limite nel principio di invarianza della spesa espressamente richiamato dall'art. 67, comma 7, secondo cui: “La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017”. Il medesimo legislatore all'art.33, comma 2 ultimo periodo ha, infatti, previsto che l'aumento o la diminuzione “... del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa” Pertanto, stante la stretta correlazione tra fondo e salario accessorio delle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) un aumento del personale o una diminuzione dello stesso a partire dall'anno 2019 dovrà essere calcolato anche per le posizioni organizzative.

# Fondo e posizioni organizzative

Esempio di calcolo del limite del fondo integrativo e delle posizioni organizzative per l'anno 2019 sintetizzate nella tabella seguente:

	Consistenza	Importo Totale
Personale al 31/12/2018	240,00	
Personale al 31/12/2019	220,00	
Personale medio	230,00	
Importo fondo pro capite al 31/12/2018 (risorse fisse + variabili incluse)	3.724,00	893.745
Fondo pro capite al 31/12/2019 (risorse fisse + variabili incluse)	3.724,00	856.506
Importo Posizioni organizzative al 31/12/2018		191.600
Importo Posizioni organizzative al 31/12/2019		189.595

# DECRETO CONCRETEZZA

Assunzioni di personale e commissioni  
di concorso

# Mobilità volontaria e obbligatoria

Il decreto prevede, in merito alla mobilità volontaria che *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*. Questa disposizione è direttamente applicabile agli Enti locali, mentre la previsione inserita nella Legge di Bilancio 2019 (art. 1, comma 399) è limitata alle sole amministrazioni dello Stato che prevede il divieto di nuove assunzioni con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019. In merito alla mobilità obbligatoria attualmente disciplinata dall'art. 34 del d.lgs. 165/2001 attualmente è previsto, al comma 6, che *“Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco”*, viene così modificato *“Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco”*.

# Mobilità volontaria e obbligatoria

Tale inserimento può essere interpretato in due modi diversi, il primo come interpretazione autentica, nel senso che anche prima di tale modifica le assunzioni a tempo determinato superiori a 12 mesi per gli incarichi a contratto avrebbero dovuto essere escluse dalla previa verifica del personale in ricollocazione, la seconda interpretazione è, invece, che solo a partire dalla novella legislativa gli incarichi a contratto sono esentati dalla procedura preventiva di verifica del personale da ricollocare. L'adesione a quest'ultima interpretazione porterebbe alla nullità di tutte le assunzioni effettuate sino ad oggi dagli enti locali in mancanza della previa procedura di verifica del personale da ricollocare. Infatti, il successivo art. 34-bis al comma prevede espressamente che *“Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto”*. Avuto riguardo alla procedura di cui al citato art. 34-bis al comma 2 è stato aggiunto il seguente periodo *“L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità”*, mentre al successivo comma 4 *“Le amministrazioni, decorsi due mesi decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2”*. Con questa modifica i termini della comunicazione sono ridotti da due mesi a 45 giorni con possibilità quindi da parte degli enti locali di poter bandire in modo più veloce il concorso pubblico.



# Commissioni di concorso

Alcune novità sono previste per la formazione delle commissioni di concorso ed in particolare in merito alla scelta dei componenti viene precisato che:

- il presidente e i membri delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza da non più di quattro anni alla data di pubblicazione del bando di concorso;
- la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego, comunque determinata, è causa di esclusione dalla nomina del dipendente, anche in quiescenza, a presidente o componente di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego.

Di particolare interesse è la disposizione sui compensi ai componenti delle commissioni di concorso, dove il decreto prevede che:

- Gli incarichi di presidente, di membro o di segretario di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego, anche laddove si tratti di concorsi banditi da un'amministrazione diversa da quella di appartenenza e ferma restando in questo caso la necessità dell'autorizzazione di cui all'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si considerano ad ogni effetto di legge conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto dal dipendente pubblico o comunque conferiti dall'amministrazione presso cui presta servizio o su designazione della stessa;

# Commissioni di concorso

- Entro 30 giorni dall'approvazione del decreto con specifico DPCM sono aggiornati i compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego indetti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e dagli Enti pubblici non economici nazionali, nonché al personale addetto alla vigilanza delle medesime prove concorsuali;
- I citati compensi corrisposti anche ai dirigenti sono posti in deroga al principio di onnicomprensività purché non si superi il limite della sua retribuzione massima posta dal d.l. n. 201/2011 in 240mila euro annui;
- E' istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, l'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, articolato in sottosezioni su base regionale e per aree o settori tematici omogenei. La durata dell'iscrizione è di tre anni rinnovabile per una sola volta;
- Gli enti che non gestiscono tramite le procedure dei concorsi unici possono stipulare con il Dipartimento della funzione pubblica una convenzione per l'utilizzazione del personale iscritto all'Albo per la formazione delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego.

# Commissioni di concorso

Le disposizioni inserite nel decreto concretezza prevedono che gli Enti locali, che non utilizzino i concorsi unici, non possono remunerare i membri della commissione di concorso scelti all'esterno appartenenti alla PA, mentre qualora si avvalgono dell'Albo la remunerazione della commissione di concorso è possibile. La norma, pertanto, pur dando la possibilità di operare agli Enti locali al di fuori dei concorsi unici, di fatto impedisce di avvalersi del personale di altre PA (in mancanza della relativa remunerazione) colpendo di fatto gli Enti di più piccola dimensione che non hanno al proprio interno le professionalità necessarie per la composizione della commissione di concorso.

# PRIMA NOTA DI LETTURA al DL 30 aprile 2019, n. 34

Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di  
specifiche situazioni di crisi

Norme di interesse per gli enti locali

## Articolo 33

### **Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria**

---

1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento in materia di mitigazione rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e gli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

## Articolo 33

### **Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria**

---

I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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.

## Articolo 33

### **Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria**

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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.

## Articolo 33

# Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria

---

### Commento

L'articolo introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare si prevede che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

I valori soglia saranno definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. La norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio procapite.

Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale. A tal fine si rinvia alla nota ANCI relativa alle novità in materia di assunzioni contenute nei più recenti provvedimenti normativi (conversione DL 135/2018 e DL 4/2019), consultabile al seguente link:

<http://www.anci.it/wp-content/uploads/La-nota-esplicativa-Anci-sulle-assunzioni-nel-ddl-miglioramento-PA.pdf>



GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE!