



La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti

Il fondo e la contrattazione decentrata nel 2020

5 ottobre 2020, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- L'applicazione del d.l. n. 34/2029
- Le modalità di aumento del fondo
- La costituzione del fondo
- La contrattazione decentrata
- Le indennità
- Le progressioni orizzontali

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2016), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Ambiti del decreto: decorrenza, calcolo del rapporto, individuazione delle fasce demografiche e dei valori soglia, determinazione delle percentuali massime di incremento
- ▶ Le procedure avviate al 20 aprile con prenotazione della spesa
- ▶ Per gli enti virtuosi fissazione del divieto di superamento della relativa soglia, anche con gli incrementi consentiti e con la utilizzazione dei resti delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati
- ▶ Effetto di superamento della neutralità della mobilità volontaria nei comuni «pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria»

LA CIRCOLARE ILLUSTRATIVA DELL'ART. 33 DEL DL N. 34/2019

- ▶ Definizione del fondo per la contrattazione decentrata del 2020, con suo aumento nel caso di incremento del personale in servizio
- ▶ Scelta che ha un carattere tassativo (nel dettato legislativo si legge che il tetto «è adeguato»)
- ▶ Nel caso di invarianza o diminuzione del personale in servizio nessun effetto sul fondo
- ▶ Costituzione in tempi brevi del fondo
- ▶ Contrattazione collettiva decentrata integrativa entro l'anno

LE SCELTE DA EFFETTUARE

- ▶ A partire dal 20 aprile 2020 per i comuni e dallo 1.1.2020 per le regioni, in caso di aumento del personale in servizio rispetto al 31.12.2018, aumento del fondo per il salario accessorio del personale dipendente e delle posizioni organizzative e non diminuzione in caso di riduzione del personale
- ▶ Nelle premesse: «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»
- ▶ L'aumento può essere effettuato nel rispetto dei vincoli contrattuali: parte stabile, Ria dei cessati e «in caso di incremento della dotazione organica», parte variabile fino allo 1,2% monte salari 1997 e/o «conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento». Tesi prudenziale rispetto all'aumento del fondo sulla base del dettato legislativo

L'APPLICAZIONE DEL DL 34/2019 (1)

- ▶ A mio avviso, allocazione nella parte stabile o variabile a secondo che l'ente ritenga che successivamente il numero dei dipendenti tornerà a diminuire. Possibile allocazione anche nel fondo per le posizioni organizzative
- ▶ Calcolo dell'incremento sulla base del trattamento economico accessorio medio pro capite in godimento nel 2018, ivi compreso quello per le posizioni organizzative
- ▶ Suggerimento: calcolare il personale del 2020 e degli anni successivi sulla base del numero dei cedolini
- ▶ Mancato chiarimento sulla applicazione al personale a tempo determinato
- ▶ Applicazione ai dirigenti

L'APPLICAZIONE DEL DL 34/2019 (2)

- ▶ Il dettato normativo include anche le risorse destinate alle posizioni organizzative nel calcolo della incidenza media pro capite
- ▶ Occorre sottrarre gli eventuali aumenti disposti dai comuni senza dirigenti finanziati dal taglio delle capacità assunzionali (d.l. n. 135/2018, articolo 11 bis, comma 2) (aumento che può essere disposto solo per adeguamenti delle posizioni organizzative già in essere)
- ▶ Gli eventuali aumenti possono essere destinati anche al finanziamento delle posizioni organizzative: scelta rimessa alla autonomia dell'ente
- ▶ Deliberazione sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 95/2020

L'APPLICAZIONE DEL DL 34/2019 (3)

- ▶ Partire dal fondo 2019 e non superare il tetto del salario accessorio 2016
- ▶ Calcolo della RIA e degli assegni ad personam dei cessati ed effetti sul tetto del fondo
- ▶ Utilizzazione nella parte stabile dei risparmi derivanti dalle progressioni economiche in godimento da parte del personale cessato
- ▶ Calcolo dell'aumento per l'incremento delle dotazioni organiche: definizione del criterio
- ▶ Nella parte variabile aumento fino allo 1,2% del monte salari 1997
- ▶ Aumento per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento: definizione dei criteri

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

- ▶ La distinzione tra performance individuale ed organizzativa
- ▶ Destinazione di una quota minima (almeno il 30% della parte variabile, ad esclusione delle risorse previste da disposizioni di legge) alla performance individuale
- ▶ Presupposti: assegnazione degli obiettivi e metodologia di valutazione adeguata al d.lgs. n. 74/2019
- ▶ Il vincolo alla differenziazione della performance individuale: una quota limitata (fissata dal CCDI) deve ricevere un trattamento superiore (almeno il 30% della media pro capite, comunque fissato dal CCDI)

LE INDENNITA' CONNESSE ALLA PERFORMANCE

- ▶ Definizione, anche in modo differenziato per specifici fattori, del compenso giornaliero per la indennità per le condizioni di lavoro, della nozione di rischio e disagio e della misura dei valori maneggiati
- ▶ Definizione della misura, anche differenziata della indennità per il servizio esterno dei vigili e definizione dello svolgimento “in via continuativa” di questa attività
- ▶ Le indennità per le condizioni di lavoro e per il servizio esterno dei vigili presuppongono la presenza e l’effettivo svolgimento delle attività
- ▶ La indennità di funzione dei vigili deve remunerare «l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito»

LE INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO, PER I VIGILI CHE LAVORANO ALL'ESTERNO E DI FUNZIONE

- ▶ Progressioni economiche attribuite in modo selettivo e per una quota limitata con quota a carico della parte stabile del fondo (per la FFPP il tetto del 50% dei dipendenti che possono partecipare alla selezione)
- ▶ Criteri: valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi
- ▶ Requisito minimo: permanenza da almeno 2 anni nella posizione economica
- ▶ Decorrenza dallo 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI
- ▶ Procedura limitata al solo anno
- ▶ Il personale in comando partecipa presso l'ente da cui dipende

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- ▶ Il calcolo del valore medio pro capite deve essere effettuato senza conteggiare le risorse che vanno in deroga al tetto
- ▶ La verifica della esatta costituzione dei fondi degli anni precedenti va effettuata attraverso gli istituti dell'autotutela
- ▶ Gli incentivi per il recupero IMU e TARI vanno in deroga al tetto
- ▶ Nel 2015 si doveva riportare la decurtazione per la diminuzione del personale dell'anno 2014 rispetto al 2010
- ▶ Occorre convocare tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, compresa la CSA, anche se non ha iscritti nell'ente

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/1

- ▶ L'incremento del fondo ex dl 33/2019 interessa anche le risorse per le posizioni organizzative
- ▶ L'Aran nel 2015 ha consentito con l'aumento in via eccezionale del fondo per il lavoro straordinario nel caso di elezioni comunali: siamo sempre nel tetto del fondo
- ▶ Nel fondo per la contrattazione decentrata vanno inseriti gli incentivi per le funzioni tecniche che si conta di liquidare nell'anno
- ▶ La ipotesi di cessione di parte del fondo alle Unioni (cui le nuove regole si applicano) può ad avviso di chi scrive concretizzarsi

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/2

- ▶ Per i comuni in dissesto si applica il divieto di inserimento nel fondo delle risorse di parte variabile, salvo quelle previste da norme di legge
- ▶ Nel calcolo del personale ai fini dell'aumento il suggerimento della RGS è di utilizzare i cedolini
- ▶ Le regole per il fondo dei dirigenti sono le stesse e le risorse derivanti da sponsorizzazioni vanno inserite
- ▶ L'incremento per la RIA e gli assegni ad personam dei cessati va fatta con riferimento alle risorse erogate su base annua

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/3

- ▶ In assenza di contrattazione decentrata nell'anno vanno erogate solamente le indennità interamente disciplinate dal CCNL (turno, reperibilità, compensi giornate festive e, ove ancora esistente, rischio)
- ▶ Nel calcolo del costo medio pro capite occorre inserire in tutti gli enti anche le somme destinate alla incentivazione delle P.O.
- ▶ Nel calcolo del numero dei dipendenti si deve tenere conto di quelli effettivamente in servizio e non delle assunzioni programmate
- ▶ L'incremento del fondo va fatto utilizzando gli istituti contrattuali
- ▶ L'aumento ex articolo 33 dl 34/2029 interessa anche la dirigenza

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/4

- ▶ A mio avviso il personale cessato dopo la decorrenza della progressione orizzontale partecipa alla stessa
- ▶ Il tetto non è dettato per la parte fissa del fondo, ma per tutte le voci di salario accessorio complessivamente intese
- ▶ Nel caso di convenzioni ex articolo 30 il fondo è quello dell'ente capofila
- ▶ Le specifiche responsabilità vanno disciplinate dalla contrattazione decentrata e remunerate a partire dalla data di conferimento dell'incarico

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/5

- ▶ Tutte le risorse previste da specifiche disposizioni di legge come incentivazione per il personale vanno inserite nel fondo
- ▶ Sull'inserimento del personale a tempo determinato non vi sono indicazioni univoche: per la RGS non deve essere calcolato nel personale in servizio nell'anno
- ▶ Le entrate per i proventi delle sanzioni al CdS vanno nel fondo e nel tetto e richiedono attività aggiuntive
- ▶ Le propine per gli avvocati vanno nel tetto del fondo per le quote che derivano da successi con compensazione delle spese

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/6

- ▶ Gli oneri per le assunzioni di dirigenti a tempo determinato ex articolo 110 comma 1 TUEL entrano nella spesa del personale: entro il rispetto delle regole di cui all'articolo 33 possono essere effettuate
- ▶ Occorre inviare all'Aran copia di tutti i contratti decentrati sottoscritti, anche se solo di parte economica e/o se limitati ad un solo istituto
- ▶ La indennità per il servizio esterno va data solo ai vigili che «in via continuativa» lavorano all'esterno e può essere graduata
- ▶ L'incremento ex articolo 33 dl 34/2019 va in deroga al tetto del fondo

FONDO E CONTRATTAZIONE: QUESITI/7