

Il calcolo delle spese del personale per le assunzioni e per l'accessorio

Raffaele Guizzardi

Modena, 5 aprile 2022

Direzioni dell'art. 33 c. 1bis D.L. 34/2019

- ASSUNZIONI
- TRATTAMENTO ACCESSORIO

Fonti interpretative principali:

Circolare interministeriale 13 maggio 2020 Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nota Rgs prot. 12454 del 15/01/2021 a riscontro quesito Comune di Roma

Assunzioni

Due parametri da controllare e monitorare:

- **Valore soglia**

(rapporto spesa di personale al netto del FCDE/media delle entrate correnti ultimi tre anni).

Sanzione: in caso di mancato rispetto 30% del turn over dal 2025

- **Limite alla spesa di personale**

(spesa di personale anno 2019 incrementata del 22% per il 2022, del 24% per il 2023, del 25% per il 2024)

Incertezza derivante dal fatto che non sono previste sanzioni specifiche

Assunzioni

Valore soglia:

Rapporto tra:

- Spesa di personale: macroaggregato 101 (U.1.01.00.00.000 – Redditi di lavoro dipendente) + Codici di spesa

U1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale

U1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente

U1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto

U1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c

- media delle entrate correnti (titolo I, II e III del bilancio) degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE risultante dallo stanziamento assestato riferito al bilancio di previsione dell'ultimo rendiconto approvato

Assunzioni

Valore soglia

Art. 6 c. 1

Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, (...), risulta superiore al valore soglia per fascia demografica (...), 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.

Art. 6 c. 2

A decorrere dal 2025, le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, (...), risulta superiore al valore soglia per fascia demografica (...), applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Assunzioni

Valore soglia Neutralizzazioni

Assunzioni etero-finanziate (tipologia):

Art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge n. 104/2020: le spese di personale per assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti ed effettuate a decorrere da 2021, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia. Nel caso di finanziamento parziale ai fini del calcolo del valore soglia non rileva l'entrata e la spesa di personale per l'importo corrispondente al finanziamento stesso.

Sulla base di questa disposizione anche le assunzioni inserite nei quadri PNRR non rilevano ai fini del valore soglia

Assunzioni a tempo determinato (condizioni):

-oltre il limite precedente (50% spesa 2009) e attuazione progetti PNRR.

Deroga prevista rispetto all'art. 33 comma 1bis (pare sia rispetto al valore soglia che al limite espansivo della spesa di personale)

Assunzioni

Valore soglia Neutralizzazioni

Incentivi funzioni tecniche:

Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 – Corte dei Conti Abruzzo 249/2021

Sono da neutralizzare (entrata e spesa). Problematiche connesse alla contabilizzazione in quanto la spesa viene spesso portata negli esercizi successivi attraverso il Fondo pluriennale vincolato.

Criticità sul rispetto valore soglia

- **Picco delle entrate correnti nell'anno 2020 (effetti positivi fino al rendiconto 2022)**
- **Oneri contrattuali (criticità maggiore su rispetto limite complessivo spesa)**

Assunzioni

Limite complessivo spesa di personale DM 11/01/2022 Neutralizzazione della spesa

Assunzioni a tempo determinato (condizioni):

-oltre il limite precedente (50% spesa 2009) e attuazione progetti PNRR (comma 562 legge di bilancio 2022).

Incentivi funzioni tecniche:

Corte dei Conti Liguria n. 1/2022 insiste sulla natura della spesa e sulle regole di contabilizzazione

Criticità sul rispetto del limite complessivo

- Oneri contrattuali (triennio 2019/2020/2021) si rifletteranno sul 2022**
- Oneri contrattuali (incrementi elevati anche in relazione a quanto previsto dalla legge di bilancio 2022 sulla base dei commi 604 e 612)**

Altre elementi

Comandi: Nonostante la circolare 13 maggio 2020 elenchi i codici di spesa da prendere in considerazione la Corte dei Conti Veneto (deliberazione n. 17/2022) afferma la rilevanza della spesa in parola con riferimento all'art. 33 del D.L. 34/2019. Da valutare eventualmente gli effetti sui due enti interessati in termini di entrata e spesa

Categorie protette: la spesa deve essere considerata (Corte dei Conti Lombardia 134/2020)

Mobilità: non più neutra

Trattamento accessorio

Art. 33 c.1bis ultimo periodo:

«Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 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.»

Trattamento accessorio

L'art. 33 c.1bis consente, a determinate condizioni, l'incremento del limite del fondo e non l'incremento tout court del fondo stesso

Rgs. Prot. 12454 del 15/01/2021 indirizzata al Comune di Roma.

Sono contenuti alcuni elementi fondamentali:

- Le basi di calcolo da prendere in considerazione al 31/12/2018 e nell'anno di riferimento
- Le modalità di calcolo della quota unitaria del fondo da prendere in considerazione per l'innalzamento del limite del fondo stesso

Trattamento accessorio

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, inteso sostanzialmente in termini di anno/uomo con parametrizzazione del personale part-time, come risultante dalla tabella 12 del conto annuale, raffrontato con il personale a tempo indeterminato al 31/12/2018.

L'incremento per ogni dipendente a tempo indeterminato aggiuntivo è determinato dal fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2018 soggetto a limite diviso il numero dei dipendenti (compresi i dipendenti a tempo determinato) che ha avuto accesso al fondo, al fine di mantenere la quota media pro-capite di trattamento accessorio per dipendente (principio dell'invarianza)

Trattamento accessorio

L'analisi sull'incremento del limite del fondo dovrà essere condotta distintamente per il personale con qualifica dirigenziale ed il personale del comparto.

Elemento di criticità è costituito dal non potere incrementare il fondo della dirigenza in caso di assunzione di dirigenti ex-art. 110 del TUEL.

L'incremento del numero di dipendenti a tempo indeterminato rispetto al quale è seguito un incremento del limite del fondo dovrà essere monitorato di anno in anno in quanto se negli anni successivi si assisterà ad un decremento del numero dei dipendenti rispetto all'anno precedente dovrà essere adeguato in diminuzione il limite del fondo (fermo restando il limite invalicabile dell'anno 2016)

Trattamento accessorio

Incremento del fondo:

Con riferimento al Comparto in caso di sussistenza del presupposto per l'incremento del limite del fondo andrà ricercato all'interno dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 l'effettiva possibilità di incremento del fondo come ad esempio la retribuzione individuale di anzianità del personale cessato

Con riferimento alla dirigenza il presupposto effettivo dovrà essere ricercato nell'art. 57 del CCNL 17/12/2020.

L'incremento del fondo delle posizioni organizzative è implementabile con risorse di bilancio

Trattamento accessorio

Problematica del riparto dell'incremento del limite tra fondo comparto e fondo posizioni organizzative.

Passaggio contenuto nella deliberazione della Corte dei Conti sezione di controllo per il Veneto n. 104/2020:

«Per completezza di esposizione, si potrebbe ritenere che - tutt'al più - l'unico contrasto tra le norme introdotte dal D.L. n. 34/2019 (e relative disposizioni attuative) e le precedenti disposizioni (...) – che può far ritenere sussistente un limite alla possibilità concessa agli enti di aumento del valore delle posizioni organizzative – sia l'obbligo di garantire l'invarianza del valore medio procapite del salario accessorio dei dipendenti e delle posizioni organizzative dell'anno 2018 senza pertanto ridurre del valore corrispondente il fondo destinato all'erogazione del salario accessorio per i dipendenti del comparto non titolari di incarico di posizione organizzativa»