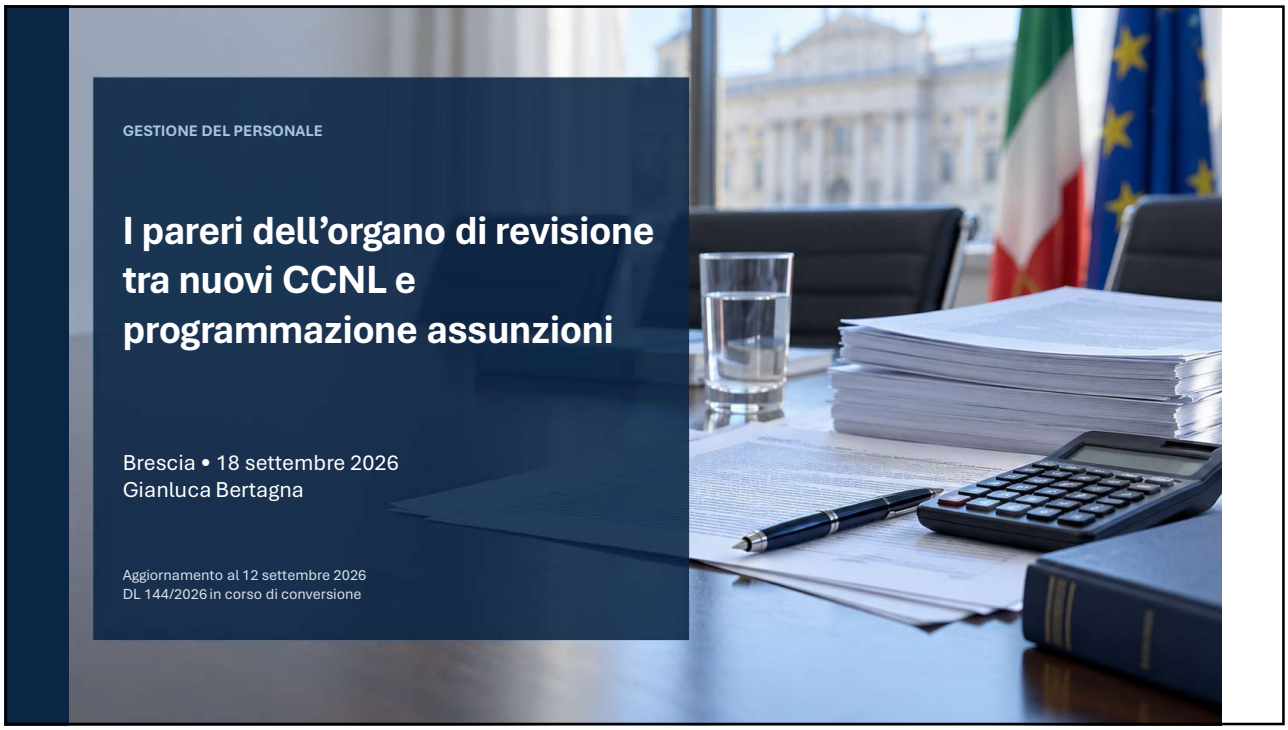


GESTIONE DEL PERSONALE

I pareri dell'organo di revisione tra nuovi CCNL e programmazione assunzioni

Brescia • 18 settembre 2026
Gianluca Bertagna

Aggiornamento al 12 settembre 2026
DL 144/2026 in corso di conversione

1

Il baricentro si è spostato

IERI	Coordinare capacità assunzionali, comma 557/562, DUP, PIAO e bilancio.
OGGI	Per gli enti soggetti all'art. 33, il DL 144 disapplica 557, 557-quater e 562.
RIMANE	Sostenibilità finanziaria, valori soglia, equilibrio pluriennale, tetto accessorio 2016 e lavoro flessibile.
EFFETTO	Meno limite storico, più responsabilità sulla tenuta pluriennale della spesa.

Quadro 2026

DL 144/2026, art. 2, comma 1

2

02

Nuovi CCNL, fondo e contrattazione

Il revisore deve leggere il contratto collettivo con gli occhiali del bilancio.

3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il revisore non firma il contratto, ma il controllo preventivo non si salta

Cass. civ., sez. lav., ordinanza 31 agosto 2026, n. 24887

Senza il parere/certificazione dell'organo di revisione sull'ipotesi di CCI, manca una valida fonte per erogare i compensi accessori.

1 **Ipotesi di CCI** — sottoscritta dalla delegazione trattante

2 **Controllo revisori** — compatibilità dei costi e certificazione degli oneri

3 **Firma definitiva** — solo dopo autorizzazione dell'organo competente

Se il controllo manca

l'accordo integrativo è invalido

e l'attività svolta non basta a far nascere il diritto al compenso:
l'art. 2126 c.c. non "salva" l'emolumento accessorio privo di titolo.

Art. 40 e 40-bis d.lgs. 165/2001 | presidio di compatibilità finanziaria

4

La sequenza per fondo e integrativo

BILANCIO / PIAO presupposti finanziari e programmatori → **COSTITUZIONE FONDO** atto unilaterale dell'ente → **SESSIONE NEGOZIALE** contratto integrativo triennale e criteri annuali → **IPOTESI CCI** relazione illustrativa e tecnica → **CONTROLLO REVISORE** certificazione ex art. 40-bis

La tempistica non è solo formale: senza dati aggiornati il revisore non può valutare correttamente né la costituzione del fondo né l'ipotesi di contratto.

CCNL e fondi

CCNL 23.02.2026, art. 8

5

Risorse variabili del Fondo risorse decentrate

Tre tipologie di risorse variabili

1 Risorse da anni precedenti e Ria dei cessati

Economie del fondo straordinario e della parte stabile FRD generate nell'anno precedente. Sono somme già stanziate e non utilizzate, rese disponibili nell'anno successivo. Ria dei cessati per quota parte dell'anno precedente.

Rapporto con il limite 2016

Normalmente fuori limite: non sono un nuovo incremento discrezionale del trattamento accessorio.

La Ria è invece soggetta a limite

2 Risorse da specifiche disposizioni di legge

Funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, ISTAT, sponsorizzazioni, accordi e convenzioni. Il fondo opera come contenitore tecnico: entrata dedicata e uscita corrispondente.

Rapporto con il limite 2016

Di regola fuori limite se etero-finanziate o coperte da disciplina derogatoria. Verifica sempre norma istitutiva, regolamento e criteri di riparto.

3 Risorse variabili discrezionali

Incrementi decisi dall'amministrazione: 1,2% monte salari 1997, art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022, 0,22%, progettualità PL e potenziamento servizi.

Rapporto con il limite 2016

Generalmente soggette al tetto ex art. 23, c. 2, d.lgs. 75/2017, salvo deroghe specifiche. Servono indirizzo, finalità e stanziamento in bilancio.

6

Ipotesi di contratto integrativo: tempi della procedura

IPOTESI sottoscritta dalle parti → **+ 10 GIORNI** invio a organo di controllo con relazioni → **RILIEVI** trattativa ripresa entro 5 giorni → **+ 15 GIORNI** assenza rilievi: autorizzazione possibile → **DEFINITIVO** sottoscrizione del CCI

Il controllo è preventivo: non si certifica "ora per allora" un contratto già definitivo e applicato.

Certificazione

CCNL 23.02.2026, art. 8, c. 7

7

Certificazione del fondo: separata o congiunta?

CERTIFICAZIONE SEPARATA

- Prima si controlla la costituzione.
- Poi si negozia e si certifica l'ipotesi di contratto.
- È la soluzione operativamente più prudente nei casi complessi.

CERTIFICAZIONE CONGIUNTA

- Ammessa se il revisore controlla contestualmente fondo e contratto.
- Non equivale a saltare la verifica della costituzione.
- Deve risultare chiaramente nel verbale.

Certificazione

Istruzioni Conto annuale; Scheda SICI

8

Articolo 40-bis: il cuore della certificazione

OGGETTO

- Compatibilità dei costi della contrattazione integrativa.
- Vincoli di bilancio.
- Vincoli derivanti da norme di legge e disposizioni inderogabili sul trattamento accessorio.

NON È SOLO CONTABILITÀ

- Il revisore può rilevare clausole contrarie al CCNL.
- Può rilevare materie non negoziabili.
- Può rilevare destinazioni non consentite delle risorse.

Certificazione

D.lgs. 165/2001, art. 40-bis

9

Conto annuale: il controllo successivo

TABELLA 15

- Rileva la costituzione dei fondi certificati.
- Rileva le risorse a carico del bilancio.
- Rileva gli impieghi effettivamente erogati.

SCHEDA SICI

- Tempistica della contrattazione.
- Certificazione separata o congiunta.
- Istituti applicati: performance, PEO, welfare, incarichi, limiti.

Monitoraggio

RGS circ. 12/2026; Conto annuale 2025

10

Due contratti nello stesso anno: il problema pratico del 2026!

CCNL VIGENTE

- Il CCNL Funzioni Locali 23.02.2026 produce effetti su stipendi, fondo, EQ e istituti accessori.
- Il fondo 2026 va costruito tenendo conto degli effetti a regime e degli arretrati.

IPOTESI SUCCESSIVE

- Le ipotesi non sono ancora disciplina applicabile, ma orientano scelte e accantonamenti.
- Il revisore distingue ciò che è già obbligo da ciò che è solo scenario.

CCNL e fondi

CCNL 23.02.2026; ipotesi negoziali successive

11

LE TRE REGOLE D'ORO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1 Un contratto integrativo mantiene l'efficacia fino alla stipula del successivo.

2 Un nuovo contratto integrativo, quindi, non può che decorrere successivamente alla sua stipula.
Un contratto integrativo non ha mai efficacia retroattiva se non diversamente previsto dal CCNL.

3 Il contratto è unico, giuridico ed economico contemporaneamente.
Sarà obbligatorio contrattare tutti gli anni salvo diversa scelta in contrattazione integrativa

12

COSE MAI VISTE! DUE CCNL NELLO STESSO ANNO

E ADESSO?

Cosa succede al CCI 2026?

Tre situazioni diverse. Una regola decisiva: conta dove si trova il procedimento quando entra in vigore il nuovo CCNL.

Capire cosa resta valido, cosa va riaperto e cosa conviene fare.

SCENARIO 2026

CCI definitivo

↓

Solo pre-intesa

↓

Nessun CCI

Firma definitiva del CCNL 2025–2027

scenario assunto: settembre/ottobre 2026

Fonti di riferimento: d.lgs. 165/2001, artt. 40 e 40-bis; CCNL FL 23.2.2026; Ipotesi CCNL FL 21.7.2026.

CCNL FUNZIONI LOCALI • CCI 2026 Publika

13

Le 4 regole da tenere ferme

Prima di distinguere i tre casi, fissiamo la gerarchia e i momenti giuridicamente rilevanti.

1. Il CCNL nazionale viene prima

La contrattazione integrativa opera nelle materie, nei vincoli e nei limiti fissati dalla contrattazione nazionale.

2. Conta la firma definitiva

La pre-intesa avvia il percorso, ma gli obblighi del CCI sorgono con la sottoscrizione definitiva.

3. Il CCI già firmato non sparisce

Il contratto integrativo conserva efficacia fino al successivo CCI: non viene azzerato dal nuovo CCNL.

4. Ma le clausole incompatibili cedono

Se una clausola decentrata contrasta con il nuovo CCNL o con la legge, non può continuare ad essere applicata.

DOMANDA CHIAVE → a che punto è il CCI quando entra in vigore il nuovo CCNL?

Rif.: art. 40, commi 3-bis, 3-quinquies e 4, d.lgs. 165/2001; art. 8 CCNL 23.2.2026 e art. 8 Ipotesi CCNL 21.7.2026.

CCNL FUNZIONI LOCALI • CCI 2026 Publika

14

Ipotesi 1

Il CCI 2026 è già stato sottoscritto definitivamente prima del nuovo CCNL.

1 CCI DEFINITIVO PRIMA DEL NUOVO CCNL

CCI CHIUSO

CCI definitivo — nuovo CCNL — 2027

Cosa succede

Il CCI continua ad essere efficace. Non c'è un obbligo generale di rifarlo da capo.

Cosa verificare

Serve un check puntuale: le clausole compatibili restano; quelle incompatibili non possono essere applicate.

Cosa può servire

Se emergono esigenze sopravvenute, si può riaprire il tavolo per un accordo integrativo/modificativo.

OO.SS.: la nuova composizione della delegazione rileva per le relazioni successive e per eventuali modifiche; non rende retroattivamente invalido il CCI già perfezionato.

Rif.: art. 8, comma 8, CCNL; art. 40, comma 3-quinquies, d.lgs. 165/2001.

CCNL FUNZIONI LOCALI • CCI 2026 Publika

15

Ipotesi 2

Prima del nuovo CCNL è stata sottoscritta soltanto la pre-intesa del CCI.

2 SOLO PRE-INTESA PRIMA DEL NUOVO CCNL

ITER APERTO

pre-intesa — nuovo CCNL — firma definitiva?

Perché è diverso

La pre-intesa non ha ancora prodotto il CCI definitivo: il procedimento negoziale è ancora aperto.

Cosa fare

Riportare il testo al tavolo secondo il CCNL ormai vigente: soggetti, materie, vincoli e procedure.

E dopo?

Se il testo cambia, nuova ipotesi, controllo dell'organo competente e autorizzazione alla firma definitiva.

NON BASTA PORTARE ALLA FIRMA DEFINITIVA IL "VECCHIO" TESTO COME SE IL NUOVO CCNL NON FOSSE ENTRATO IN VIGORE.

Rif.: art. 40, commi 3-bis e 4, d.lgs. 165/2001; art. 8, comma 7, CCNL.

CCNL FUNZIONI LOCALI • CCI 2026 Publika

16

Ipotesi 3

L'ente non ha ancora concluso alcuna intesa sul CCI 2026.

3 NESSUN CCI PRIMA DEL NUOVO CCNL

DA COSTRUIRE

Non significa "aspettare"

Il Fondo 2026 va comunque costituito e la sessione negoziale va avviata: l'art. 8 indica il primo quadrimestre, compatibilmente con bilancio e PIAO.

Se la firma nazionale è imminente

Per un ente ancora all'inizio può essere razionale arrivare alla firma del CCI dopo il nuovo CCNL, costruendo il testo direttamente sul nuovo quadro.

Attenzione alla parte economica

La contrattazione può essere nuova, ma il Fondo oggetto di destinazione resta il Fondo 2026, disciplinato ancora dalle regole precedenti.

Consiglio operativo: non correre a chiudere oggi un CCI triennale "vecchio" se il nuovo CCNL è davvero a poche settimane dalla firma.

Rif.: art. 8, commi 1 e 4, Ipotesi CCNL 2025–2027.

CCNL FUNZIONI LOCALI • CCI 2026 Publika

17

Il 2026 è un "anno ponte"

Nuovo CCNL e vecchio Fondo possono convivere nello stesso CCI.

FONDO 2026

Resta disciplinato dalle regole previgenti

- costituzione secondo il quadro 2022–2024
- utilizzo secondo le regole 2026
- non si ricostruisce per effetto del nuovo CCNL

→ 1° gennaio 2027

FONDO 2027

Parte la nuova architettura contrattuale

- art. 37: nuova costituzione
- art. 38: nuovo utilizzo
- base di partenza: valore stabile certificato nel 2026

Il CCI può essere "nuovo"; il Fondo 2026 resta "vecchio".

Rif.: art. 37, commi 1-2, e art. 38, comma 5, Ipotesi CCNL 2025–2027.

CCNL FUNZIONI LOCALI • CCI 2026 Publika

18

OTTO CONTROLLI SPECIFICI
A SEGUITO DEL CCNL 23/02/2026

publika

19

1

Tabella C
Indennità di Comparto
Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Valori mensili di partenza (1)	Quota conglobata a carico del bilancio (2)	Quota conglobata a carico del fondo (3)	Valori mensili di uscita (4)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	51,90	4,95	10,62	36,33
ISTRUTTORI	45,80	4,34	9,40	32,06
OPERATORI ESPERTI	39,31	3,73	8,06	27,52
OPERATORI	32,40	3,09	6,63	22,68

Come si può vedere, l'esito del conglobamento produce un minor costo per la quota B) a carico del fondo risorse decentrate: a partire dal 01/01/2026, cioè, l'importo mensile, per ciascun dipendente, da considerare in sede di utilizzo del fondo sarà quello indicato nella colonna 4.

A titolo di esempio, per ciascun Funzionario si scenderà da 46,95 a 36,33 euro mensili, da moltiplicare poi ovviamente per le 12 mensilità annue.

20

Incremento Obbligatorio delle Risorse Stabili DAL 2024

2

ART. 58 - COMMA 1

Calcolo dello 0,14% del Monte Salari 2021

L'incremento obbligatorio delle risorse stabili del Fondo, interamente a carico del bilancio degli enti, è quantificato nello **0,14% del monte salari dell'anno 2021**.

Modalità di Calcolo

Il calcolo segue una procedura standardizzata basata sui dati del Conto Annuale 2021:

1. Si parte dal Conto Annuale dell'anno 2021
2. Si escludono dirigenti, segretario ed eventuali arretrati
3. Si calcola il totale delle Tabelle T12 e T13
4. Si aggiunge, se presente, il rigo "retribuzioni a tempo determinato" della Tabella T14
5. Si moltiplica il risultato per 0,14%

Nota Importante

Il monte salari così calcolato è determinato **al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP**.

Questo significa che la somma ottenuta rappresenta l'importo esatto da inserire nel Fondo risorse decentrate, senza necessità di ulteriori aggiustamenti o calcoli di oneri aggiuntivi.

La metodologia di calcolo è coerente con le precedenti modalità, garantendo uniformità e trasparenza nell'applicazione contrattuale su tutto il territorio nazionale.

21

Incremento Discrezionale delle Risorse Variabili

3

ART. 58 - COMMA 2

Calcolo dello 0,22% del Monte Salari 2021 DAL 2025

L'incremento discrezionale delle risorse variabili del Fondo, a carico del bilancio degli enti, è quantificato nello **0,22% del monte salari dell'anno 2021**. Questa componente offre agli enti maggiore flessibilità nella gestione della retribuzione accessoria legata alla performance.

1

Metodologia di Calcolo

- Base dati: Conto Annuale 2021
- Esclusione di dirigenti, segretario ed arretrati
- Somma delle Tabelle T12 e T13
- Eventuale aggiunta del rigo retribuzioni a tempo determinato (T14)
- Moltiplicazione del totale per 0,22%

Anche in questo caso, il monte salari è calcolato senza oneri riflessi e IRAP, e la somma ottenuta rappresenta l'importo netto da inserire nel Fondo risorse decentrate.

22

Focus: Incremento del Fondo per Lavoro Straordinario

4

CCNL TRIENNIO 2022-2024 NOVITÀ

Dopo oltre vent'anni di sostanziale immobilismo normativo (le regole vigenti risalivano all'art. 14 del CCNL 01.04.1999), il nuovo contratto collettivo introduce finalmente la possibilità di incrementare il Fondo risorse decentrate specificamente per remunerare il lavoro straordinario. Questa innovazione risponde alle crescenti esigenze organizzative degli enti, consentendo maggiore flessibilità nella gestione delle prestazioni eccedenti l'orario ordinario.

Enti con Dirigenza

Riferimento normativo: Art. 7, comma 4, lett. al)

- Incremento nel rispetto del limite 2016
- Divieto assoluto di ridurre il Fondo risorse decentrate per compensare l'aumento
- Necessità di reperire risorse aggiuntive nel bilancio dell'ente

Enti senza Dirigenza

Riferimento normativo: Art. 20, comma 1, lett. b)

- Incremento nel rispetto del limite 2016
- Possibilità di riduzione del Fondo risorse decentrate
- La riduzione deve essere stabilita in sede di contrattazione integrativa

23

Indennità condizioni lavoro e di servizio esterno

5

ART. 59

3-bis. Nei casi in cui sia stabilito un valore giornaliero inferiore a 2 euro delle indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni lavoro) e all'art. 47 (Indennità di servizio esterno) del presente contratto, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. d) e lett. e) destina adeguate risorse per elevare tale valore minimo ad almeno 2 euro, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 (Fondo risorse decentrate: incrementi), comma 1.

Obbligatorio

Utilizzando prioritariamente le somme dell'incremento stabile del fondo con lo 0,14% del monte salari 2021

Rebus sulla decorrenza

24

6

I DUE PRINCIPALI INCREMENTI DEL FONDO

25

7

Elevate qualificazioni: stanziamento, non fondo

REGOLA DI BASE

- Le risorse per posizione e risultato EQ sono stanziamento di bilancio.
- Non si confondono con il fondo risorse decentrate.
- Rilevano nel tetto del trattamento accessorio.

CONSEGUENZA PRATICA

- Il DL 25 incrementa direttamente il fondo, non lo stanziamento EQ.
- Per aumentare le EQ può servire liberare spazio con riduzione del fondo, ma a patto di contrattare con i sindacati
- La contrattazione integrativa può essere decisiva negli enti senza dirigenza.

Costituzione fondo

CCNL 16.11.2022, art. 7, c. 4, lett. u); CCNL 23.02.2026

26

Progressioni economiche: impatto sulla parte stabile

8

NOVITÀ RILEVANTI

- Decorrenza anche infrannuale, non anteriore al 1° gennaio.
- Possibile riduzione a due valutazioni, se coerente con il CCI.
- Graduatorie distinte per evitare conflitti di interesse.

EFFETTO FINANZIARIO

- Costo integralmente a carico della parte stabile.
- Va misurato il costo a regime, non solo quello del primo anno.
- Le decorrenze mobili possono alterare la percezione del costo reale.

CCNL e istituti

CCNL 23.02.2026; disciplina progressioni economiche

27

03

Programmazione e assunzioni

Dopo il DL 144 il punto centrale è la sostenibilità finanziaria, non il limite storico.

28

La sequenza programmatoria corretta

DUP
risorse finanziarie destinabili al personale

→ **BILANCIO**
stanziamenti coerenti con le risorse programmate

→ **PIAO**
fabbisogni, profili, modalità di copertura

→ **PARERE**
controllo preventivo del revisore

→ **PROCEDURE**
concorsi, mobilità, graduatorie, progressioni

Il DUP non decide "chi assumere", ma delimita lo spazio finanziario entro cui il PIAO potrà muoversi.

Programmazione

Principio contabile applicato programmazione; d.m. 25.07.2023

29

DUP entro il 31/07
- Prima programmazione finanziaria dei fabbisogni
- Parere Revisori

AGGIORNAMENTO DEL DUP
- Aggiornamento fabbisogni
- Parere Revisori

BILANCIO DI PREVISIONE entro il 31/12
- Contiene gli stanziamenti in base al PTFP inserito nel DUP

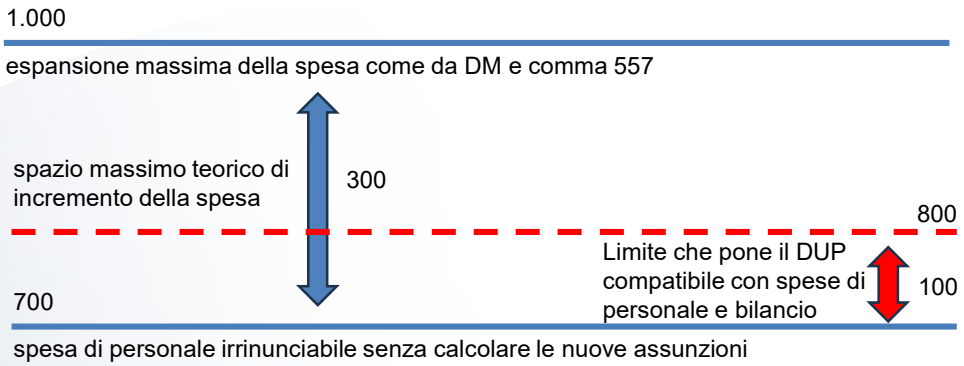
PIAO entro il 31/01
- Richiamo il DUP e inserisco il PTFP
- Prevedo i dettagli dei profili e delle assunzioni

Il decreto del 25 luglio 2023 di modifica agli allegati del d.lgs. 118/2011 ha delimitato il perimetro in materia di personale:

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facolta' assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalita' e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113)

30

IL COMPITO DEL DUP



NOTA IMPORTANTE:
100 **non** sono le capacità assunzionali. L'ente potrà anche decidere di sostituire i cessati. L'importante è non superare lo stanziamento massimo fissato dal DUP

31

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

32

DIVIETI DI ASSUNZIONE (VALIDI PER TUTTI GLI ENTI LOCALI)

Lett. a): Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Obbligatorio nel rispetto dell'art. 6 d.l. 80/2021.

Lett. b): Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero

Obbligatorio: art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

Lett. c): Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne

Permane adempimento di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006. Inserito nel PIAO.

Lett. d): Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013:

Permangono adempimenti di cui all'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

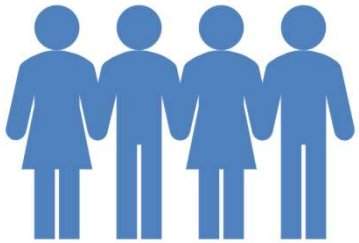
Lett. e): Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:

L'art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della l. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), di cui all'art. 13 della l. 196/2009 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come precedentemente previsto). «Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia».

Lett. f): Mancata certificazione di un credito nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni:

Permane adempimento di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008.

33



I QUATTRO LIMITI NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

CONTENIMENTO DELLE SPESE PER LAVORO FLESSIBILE

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

CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO

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

DISAPPLICATO DAL DL 144/2026 PER GLI ENTI CHE APPLICANO L'ART. 33 DEL DL 34/2019

NUMERO DI ASSUNZIONI POSSIBILI

DM 17 marzo 2020 per i Comuni, DM 11 gennaio 2022 per Province e Città Metropolitane

Art. 1 comma 229 della legge 208/2015 per Unioni

LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

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

34

DL 144: cosa è caduto e cosa resta

NON SI APPLICA	Comma 557, comma 557-quater e comma 562 dell'art. 1 L. 296/2006, per gli enti soggetti all'art. 33.
RESTA	Sistema dei valori soglia e sostenibilità finanziaria ex art. 33 DL 34/2019.
RESTA	Limite trattamento accessorio ex art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, salvo deroghe espresse.
RESTA	Limite lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010, salvo deroghe espresse.
CAUTELA	Alla data del materiale, il DL è ancora in conversione

Programmazione

DL 144/2026, art. 2, c. 1

35

IL LAVORO FLESSIBILE

36

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

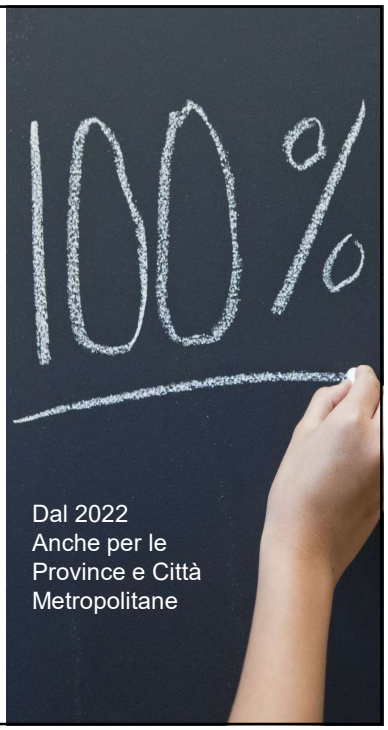
Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

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

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

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

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



Dal 2022
Anche per le Province e Città Metropolitane

37

E SE NON C'ERA SPESA NEL 2009?
Corte dei Conti – Sezione Autonomie – Deliberazione n. 1/2017

1. "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

2. "La spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente".

E SE C'ERA «POCA SPESA» NEL 2009?
Corte dei Conti – Sezione Autonomie – Deliberazione n. 15/2018

L'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente.

38

LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

39

Enti **senza** limitazione alle assunzioni

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA
DM

REGIONI | PROVINCE | COMUNI

CALCOLANO GLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO SULLA BASE DEL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE

REGOLE COME DA DM ATTUATIVI DELL'ART. 33 DEL D.L. 34/2019

Enti **con** limitazione alle assunzioni

CALCOLANO GLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO SULLA BASE DEL TURN-OVER SU SPESA DI CESSATO O PER «TESTE»

TURN-OVER
- UNIONI — 100% DELLA SPESA DEI CESSATI ANNO PRECEDENTE
- CONSORZI COMUNITÀ M. — UNO A UNO PER «TESTE»

40

LE ASSUNZIONI PER COMUNI, PROVINCE, CITTÀ METROPOLITANE

41

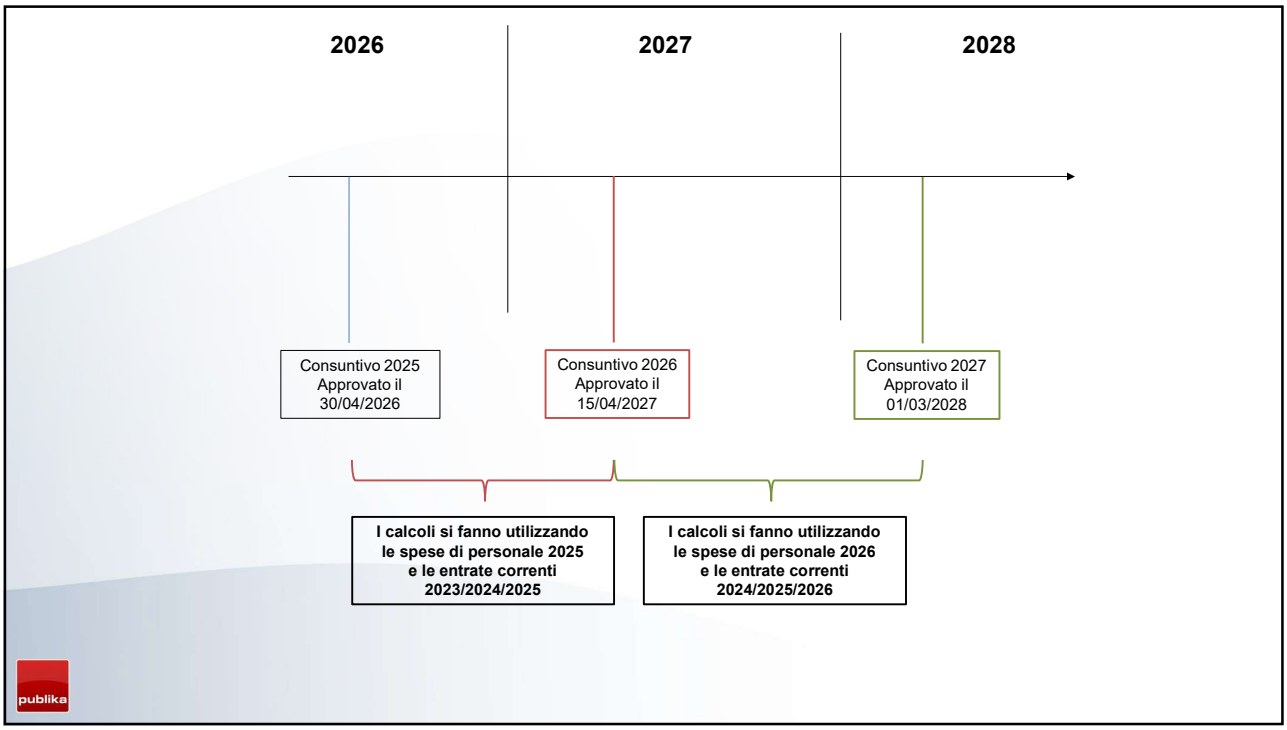
GLI SPAZI E ASSUNZIONALI DEI COMUNI E DELLE PROVINCE SI BASA SU QUESTO RAPPORTO

$$\frac{\text{Impegni di competenza per spesa di personale } \textbf{dell'ultimo rendiconto approvato}}{\text{media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli } \textbf{ultimi tre rendiconti approvati}\text{, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato } \textbf{nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità} \text{ considerata}} = \%$$

Ogni volta che cambia il Rendiconto è necessario OBBLIGATORIAMENTE rifare i calcoli sulla base dei dati del nuovo consuntivo e della nuova triennalità da considerare.

Ripassiamo, innanzitutto, COME SI FANNO I CALCOLI e quali voci si possono escludere.

42



43

COMUNI

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

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

—————————————— = %

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

TABELLA 1 – Valore soglia più basso

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6 %
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3 %

TABELLA 3 – Valore soglia più alto

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

publika

44

PROVINCE E CITTÀ METROPOLITANE

CALCOLIAMO LA PERCENTUALE DEL NOSTRO ENTE E VERIFICHIAMO COME CI COLLOCHIAMO RISPETTO ALLE PERCENTUALI

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

———————————— = %

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

LA PERCENTUALE DEL NOSTRO ENTE POTRÀ ESSERE O SOPRA O SOTTO IL VALORE SOGLIA

PROVINCE					
			INCREMENTO CALMIERATO		
FASCIA	POPOLAZIONE	VALORE SOGLIA	2022	2023	2024
a	0-249999	20,80%	22%	24%	25%
b	250000-349999	19,10%	22%	24%	25%
c	350000-449999	19,10%	22%	24%	25%
d	450000-699999	19,70%	22%	24%	25%
e	700000 E OLTRE	13,90%	22%	24%	25%

CITTA METROPOLITANE					
			INCREMENTO CALMIERATO		
FASCIA	POPOLAZIONE	VALORE SOGLIA	2022	2023	2024
a	0-749999	25,30%	22%	24%	25%
b	750000-1499999	14,20%	22%	24%	25%
c	1500000 E OLTRE	16,20%	22%	24%	25%

45

COMUNI

FASE 1
Calcolo il rapporto tra spese personale rendiconto ultimo rendiconto e media entrate correnti ultimi tre rendiconti al netto del FCDE assestato nell'ultimo anno di riferimento

FASE 2
In base alla mia percentuale verifico dove mi colloco tra le due percentuali della Tabella 1 e 3 in base alla mia fascia demografica

CASO A
Sono sopra la % della Tabella 3
Costruisco il PTFP stanziando somme di spesa di personale in grado di dimostrare la riduzione del mio rapporto

CASO B
Sono tra le due percentuali di Tabella 1 e 3
Costruisco il PTFP stanziando somme di spesa di personale che permettano di essere al di sotto del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE del SOLO ULTIMO Rendiconto

CASO C
Sono sotto la percentuale di Tabella 1
Costruisco il PTFP stanziando somme di spese di personale che rispettino le spese di personale dell'ultimo rendiconto più valore per arrivare alla soglia

La spesa di personale di questi calcoli è quella individuata come da DM e Circolare Interministeriale

46

PROVINCE E CITTÀ METROPOLITANE

FASE 1
Calcolo il rapporto tra spese personale rendiconto ultimo rendiconto e media entrate correnti ultimi tre rendiconti al netto del FCDE assestato nell'ultimo anno di riferimento

FASE 2
In base alla mia percentuale verifico dove mi colloco rispetto alla percentuale indicata dal Decreto per fascia demografica

CASO A
Sono sopra la percentuale
Costruisco il PTFP stanziando somme di spesa di personale in grado di dimostrare la riduzione del mio rapporto

CASO B
Sono sotto la percentuale
Costruisco il PTFP stanziando somme di spese di personale che rispettino le spese di personale ultimo rendiconto più valore per arrivare alla soglia

La spesa di personale di questi calcoli è quella individuata come da DM e Circolare Interministeriale

47

A. COMUNI E PROVINCE SOPRA LA SOGLIA PIÙ ALTA

- Non esiste un vero e proprio divieto di assunzione
- **Spesa di personale**: non c'è più il limite!
- Il loro **obiettivo** è, contemporaneamente, raggiungere il valore soglia più alto entro il 2025 **(e poi di anno in anno!),** già a partire dalla prima programmazione successiva all'entrata in vigore della norma.

  Per farlo possono:
  - Ridurre il turn-over
  - Diminuire la spesa di personale
  - Aumentare le entrate correnti
  - Diminuire il fondo crediti dubbia esigibilità
- Se non raggiungono l'obiettivo: scatta la sanzione del 30% del turn-over

PROGRAMMAZIONE 2027

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

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

48

COMUNE DI 15.000 ABITANTI

TABELLA 1: 27%			TABELLA 3: 31%
Spesa personale ultimo rendiconto	5.000	33,33%	ENTE NON VIRTUOSO
Entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE	15.000		

OBIETTIVO

L'ente deve adottare un PTFP che preveda una riduzione della percentuale rispetto puntando a quella della Tabella 3 entro il 31 dicembre 2024.
Se non lo raggiunge scatta un turn-over al 30%

COME FUNZIONA SUL 2027

Il Comune dovrà effettuare la previsione di tutta la spesa di personale calcolata come da DM riferita ai dipendenti già in servizio, senza considerare le nuove assunzioni di competenza 2026.
Dopo di che potrà capire quanto ancora stanziare sul 2026 rispetto all'obiettivo massimo dato dal DM

CASO 1

L'ente ha spesa di personale incomprimibile che costituisce il valore minimo stanziabile pari a 5.100
Le entrate previste nell'anno al netto del FCDE sono pari a 16.000
Quindi, il massimo stanziabile di spesa di personale è pari a 31,88%
Non raggiunge l'obiettivo e quindi ha un turn-over al 30% della spesa dei cessati

COME FUNZIONA SUL 2027

Il Comune dovrà effettuare la previsione di tutta la spesa di personale calcolata come da DM riferita ai dipendenti già in servizio, senza considerare le nuove assunzioni di competenza 2026.
Dopo di che potrà capire quanto ancora stanziare sul 2026 rispetto all'obiettivo massimo dato dal DM

CASO 2

L'ente ha spesa di personale incomprimibile che costituisce il valore minimo stanziabile pari a 4.700
Le entrate previste nell'anno al netto del FCDE sono pari a 16.000
Quindi, il massimo stanziabile di spesa di personale è pari a 29,38%
L'obiettivo è raggiunto, ma ovviamente non potrà superare uno stanziamento di spesa di personale che lo porta oltre il valore soglia della Tabella 3 Ovvero 4.960 (16000 x 31%) 260
Inoltre dovrà confrontare tale valore con il calcolo del turn-over e scegliere quello inferiore.

49

B. SOLO COMUNI TRA LE DUE SOGLIE

- Il DM dice davvero poco perché viene affermato:
I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

- **Spesa di personale:** non esiste più il limite del comma 557 e 562!

PROGRAMMAZIONE 2027

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

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

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

50

COMUNE DI 15.000 ABITANTI

TABELLA 1: 27%		TABELLA 3: 31%	
Spesa personale ultimo rendiconto	4.275	28,50%	ENTE FASCIA MEDIA
Entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE	15.000		

OBIETTIVO

rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti nonl comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Spese personale ultimo rendiconto 4.275

Entrate ultimo rendiconto al netto FCDE 15.500 Percentuale da non superare nell'anno 27,58%

Ovvero nell'anno di riferimento l'ente deve stanziare una spesa di personale che rapportata alle entrate correnti al netto del FCDE non sia superiore alla percentuale indicata

COME FUNZIONA SUL 2027

Il Comune dovrà effettuare la previsione di tutta la spesa di personale calcolata come da DM riferita ai dipendenti già in servizio,

L'ente ha spesa di personale incomprimibile che costituisce il valore minimo stanziabile pari a 4.300

Le entrate previste nell'anno al netto del FCDE sono pari a 16.000

Quindi, il massimo stanziabile di spesa di personale è pari a 4.413 (16.000 x 27,58%)

Avendo l'ente una spesa irrinunciabile di 4.300 gli rimangono spazio per nuove assunzioni pari a **113**

51

C. COMUNI E PROVINCE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIÙ BASSA

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 **possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

- Possono incrementare la **spesa per assunzioni a tempo indeterminato** fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore della soglia più bassa (regola a regime).

- ~~**Rimane l'art. 1 comma 557 e 562** (che ricomprende anche le altre tipologie di spese non solo quelle a tempo indeterminato). La maggior spesa per assunzioni derivanti dal DM per questi enti non rileva, però, ai fini di tali commi.~~
- **Disapplicato totalmente l'art. 1 comma 557 e 562!**

- Dal 2025 **non esiste più la Tabella 2** per i Comuni contenente l'incremento calmierato

52

COMUNE DI 15.000 ABITANTI

TABELLA 1: 27% | **TABELLA 3: 31%**

Spesa personale ultimo rendiconto	3.000
Entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE	15.000

20%

ENTE VIRTUOSO

OBIETTIVO

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto

Spese personale ultimo rendiconto	3.000	Entrate correnti	15.000
		Percentuale limite	27%
di quanto possono essere incrementate?		Valore massimo di spesa di personale	4.050
dell'importo che permette all'ente di non superare Tabella 1		da non superare!	
Di fatto il DM concede a questo comune spazi aggiuntivi per	1.050		

COME FUNZIONA SUL 2027

Il Comune dovrà effettuare la previsione di tutta la spesa di personale calcolata come da DM riferita ai dipendenti già in servizio, senza considerare le nuove assunzioni di competenza 2026.
Dopo di che potrà capire quanto ancora stanziare sul 2026 rispetto all'obiettivo massimo dato dal DM

L'ente ha spesa di personale incomprimibile che costituisce il valore minimo stanziabile pari a 2.800
Questo comune potrà stanziare ancora 1.250 anche per nuove assunzioni a tempo indeterminato
Fino a quando ne utilizzerà 200 le assunzioni a tempo indeterminato dovrebbero essere nel limite del comma 557
Se utilizza la parte eccedente di 1.050 (gli spazi in più dati dal DM) terrà la spesa anche fuori dal comma 557

53

COMUNE DI 15.000 ABITANTI

TABELLA 1: 27% | **TABELLA 3: 31%**

Spesa personale ultimo rendiconto	3.800
Entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE	15.000

25,33%

ENTE VIRTUOSO

OBIETTIVO

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto

Spese personale ultimo rendiconto	3.800	Entrate correnti	15.000
		Percentuale limite	27%
di quanto possono essere incrementate?		Valore massimo di spesa di personale	4.050
dell'importo che permette all'ente di non superare Tabella 1		da non superare!	
Di fatto il DM concede a questo comune spazi aggiuntivi per	250		

COME FUNZIONA SUL 2027

Il Comune dovrà effettuare la previsione di tutta la spesa di personale calcolata come da DM riferita ai dipendenti già in servizio, senza considerare le nuove assunzioni di competenza 2026.
Dopo di che potrà capire quanto ancora stanziare sul 2026 rispetto all'obiettivo massimo dato dal DM

L'ente ha spesa di personale incomprimibile che costituisce il valore minimo stanziabile pari a 3.700
Questo comune potrà stanziare ancora 350 anche per nuove assunzioni a tempo indeterminato
Fino a quando ne utilizzerà 100 le assunzioni a tempo indeterminato dovrebbero essere nel limite del comma 557
Se utilizza la parte eccedente di 250 (gli spazi in più dati dal DM) terrà la spesa anche fuori dal comma 557

54

LE ASSUNZIONI PER LE UNIONI

55

Articolo1 comma 229 della legge 208/2015:
"A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (…) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente".

Articolo 32 del d.lgs. 267/2000:
«I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte»

CORTE CONTI AUTONOMIE – DELIBERAZIONE 4/2021
Il DM non si applica alle Unioni

CORTE CONTI VENETO
DELIBERAZIONE 5/2022
I Comuni possono continuare a cedere spazi assunzionali alle Unioni

PRINCIPIO DI DIRITTO:

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

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

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

56

SE I COMUNI INTENDONO TRASFERIRE SPAZI ASSUNZIONALI ALL'UNIONE COME FUNZIONA DOPO IL DM? (VEDI CORTE CONTI VENETO DELIBERAZIONE N. 5/2022)

SITUAZIONE DI PARTENZA	
Spese personale	200.000,00
Entrate correnti	1.000.000,00
PERCENTUALE ATTUALE	20%

COSTO DI UNA ASSUNZIONE	
Tabellare	22.000,00
Oneri (No Irap)	6.000,00
	28.000,00

L'ENTE TRASFERISCE SENZA CONTEGGIARE LA SPESA TRA LE PROPRIE	
Spese personale	200.000,00
Entrate correnti	1.000.000,00
PERCENTUALE ATTUALE	20%

L'ENTE TRASFERISCE CONTEGGIANDO LA SPESA TRA LE PROPRIE	
Spese personale	228.000,00
Entrate correnti	1.000.000,00
PERCENTUALE ATTUALE	23%

Di fatto il Comune dovrà sempre conteggiare la spesa «ceduta» all'Unione tra le proprie spese di personale, perché diversamente ci sarebbe un'assunzione all'Unione e rimarrebbe uno spazio per assumere al Comune.

Questo perché non è più come una volta che il comune si priva di una «capacità assunzionale» una volta per sempre, ma non avendo più regole di turn-over, dovrà sempre conteggiare quella spesa «ceduta» all'unione.

57