



Vincoli alle assunzioni e spesa di personale



Gli enti locali concorrono al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica anche mediante il perseguimento dell'obiettivo del contenimento della spesa del personale ed il rispetto dei vincoli correlati, che possono interessare i seguenti aspetti:

- dinamiche della spesa di personale aggregata;
- spesa per rapporti di lavoro flessibile;
- risorse destinate al trattamento economico accessorio;
- turn over;
- fondi incentivanti e costi della contrattazione decentrata.



Legge 296/2006 (e s.m.i.) A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 2013)

Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilita' interno (< 1000 ab) , le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008

Confronto ovviamente omogeneo (es sterilizzo gli aumenti contrattuali)



Personale a t.d.: 50% della spesa 2009 (DL 78/2010) MA

A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009

Nell'ipotesi in cui l'Ente Locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, la Corte dei Conti Sezione Autonomie, nella [delibera n. 1/2017](#), ha ammesso la possibilità di individuare una nuova base di spesa, previa idonea motivazione in ordine alla sussistenza delle circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire



D.P.C.M. 17/04/2020 il nuovo regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni

Le nuove regole non si applicano a

Comunità Montane (turnover 100% cessati anno precedente)

Unioni di Comuni (turnover 100% cessati anno precedente)

Fase 1: valori soglia fascia demografica

Fase 2: rapporto tra spesa di personale, (impegni di competenza al netto dell'IRAP), definita in modo diverso rispetto ai vincoli generali della legge 296 2006!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!) e entrate correnti medie degli ultimi 3 esercizi

Risultati:

se sono sotto il valore soglia piu' basso nel rapporto spesa di personale/entrate correnti posso assumere fino al valore soglia e anche aumentare la spesa 2018 per personale a t.i. (con incremento graduale nel tempo) – fine nel 2024.

Se sono nella «forchetta» tra il valore piu' basso e il valore piu' alto: rapporto spesa di personale/entrate fissato al valore dell'ultimo rendiconto (fermo restando il possibile turnover al 100%)

Se sono sopra il valore soglia piu' alto devo rientrare

D.P.C.M. 17/04/2020 il nuovo regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni

Fasce demografiche	Valore soglia INFERIORE	Valore soglia SUPERIORE
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%	30,9%

INCREMENTI DI SPESA COMUNI «VIRTUOSI»

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da					



Secondo l'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato, negli enti locali, dall'Organo di revisione.

È quindi affidato all'Organo di revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dagli obblighi di legge, avendo particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori.



La verifica di competenza dell'Organo di revisione riguarda i seguenti aspetti:

- a) il rispetto dei vincoli normativi in materia di destinazione di risorse al trattamento accessorio;
- b) la corretta applicazione degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- c) la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con gli stanziamenti del bilancio di previsione;
- d) la conformità delle risorse riportate nel fondo per il trattamento accessorio (distintamente per la dirigenza e per il comparto) con le disposizioni che ne disciplinano la costituzione;
- e) la sussistenza delle condizioni che legittimano l'inserimento di risorse aggiuntive.



Art. 23 d.lgs 75/2017

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

Ccni 2018

A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori



2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale

destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) 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;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli

assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la

quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno

successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;



Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Prerequisiti per poter procedere a nuove assunzioni

- 1) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- 2) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- 3) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- 4) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009 unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- 5) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti o 562, della L. n. 296/2006);
- 6) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (art. 9, comma 1-quinques, del D.L. n. 113/2016; il vincolo permane fino all'adempimento.
- 7) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.



L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza