



La Formazione Asmel direttamente nel tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti

SALARIO ACCESSORIO: LIMITI E CRITICITÀ

11 luglio, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- La costituzione del fondo del personale e della dirigenza
- Lo straordinario
- Il tetto al salario accessorio
- La ripartizione dei fondi
- L'erogazione del salario accessorio
- Risposte ai quesiti

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “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
PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ Per consentire il superamento del tetto del salario accessorio del 2016 aumento del fondo per il salario accessorio dello 0,22% del monte salari 2018. Queste risorse sono comprensive di Irap e oneri riflessi. Le modalità ed i criteri saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sulla base delle direttive impartite dai comitati di settore. Inserimento probabilmente nella parte variabile del fondo
- ▶ Per la definizione dei nuovi ordinamenti aumento del fondo dello 0,55% del monte salari 2018. Le PA non statali provvedono con oneri a proprio carico. Inserimento probabilmente nella parte stabile del fondo
- ▶ pagamento della indennità di vacanza contrattuale: 0,3% dei trattamenti tabellari dallo 1.4.2022 al 30.6.2022 e 0,5% dallo 1.7.2022. Queste risorse sono comprensive di Irap e oneri riflessi. Il calcolo per le singole categorie e posizioni di progressione economica calcolato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. Calcolo da aggiornare dopo il rinnovo del CCNL 2019/2021
- ▶ Questa indennità di vacanza contrattuale si somma, fino al rinnovo del CCNL del personale e di quello dei dirigenti e dei segretari, a quella prevista dalla legge di bilancio 2019

LE SOMME AGGIUNTIVE NEL BILANCIO 2022

- ▶ Costi stimati dei rinnovi contrattuali rispetto al monte salari 2018: 1,3% 2019; 1.9% anno 2020; 3,88% anno 2021
- ▶ Tali costi scendono dello 0,6/0,7% per il riassorbimento della indennità di vacanza contrattuale e per il consolidamento dell'elemento perequativo per tutto l'anno
- ▶ Aumenti previsti mediamente 108 euro mensili come trattamento economico fondamentale e circa 16 euro come trattamento economico accessorio

LE SOMME AGGIUNTIVE DEI BILANCI 2019-2020-2021

- ▶ Le regole sono dettate dai CCNL: da seguire pedissequamente
- ▶ Costituzione da parte del dirigente/responsabile
- ▶ Oggetto di comunicazione ai soggetti sindacali (è preclusa la contrattazione)
- ▶ L'aumento delle risorse per le posizioni organizzative (taglio del fondo dei dipendenti; articolo 11, comma 2 bis, d.l. n. 135/2018 negli enti senza dirigenti; destinazione di una parte degli eventuali aumenti ex articolo 33 d.l. n. 34/2019)
- ▶ Enti in condizione di difficoltà finanziaria
- ▶ Effetti della mancata costituzione entro l'anno

LA COSTITUZIONE DEI FONDI

- ▶ Costituzione provvisoria nelle more della stipula del nuovo CCNL, con possibile revisione in aumento: in questo modo si può avviare la contrattazione decentrata 2022
- ▶ Riproposizione del fondo 2021: aggiornamento della RIA dei cessati, adeguamento delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- ▶ I risparmi della parte stabile del fondo 2021
- ▶ I risparmi del fondo per lo straordinario 2021
- ▶ L'applicazione dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019

IL FONDO DEL PERSONALE

- ▶ Il Fondo è costituito da:
 - a) Unico importo consolidato dell'anno precedente e RIA dei cessati fino al 31.12.2019
 - b) Risorse previste da leggi
 - c) RIA ed assegni ad personam dei cessati dell'anno precedente e, una tantum, i ratei non pagati
 - d) Risorse da onnicomprensività
 - e) «Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali» entro il tetto del Fondo stesso

Destinazione alla indennità di risultato di almeno il 15% del Fondo; i residui alimentano la quota destinata ad indennità di risultato dell'anno successivo

La mancata distinzione tra la parte stabile e la parte variabile

- ▶ Applicazione dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019

IL FONDO DELLA DIRIGENZA

- ▶ Il tetto del salario accessorio 2016: fondo, posizioni organizzative, dirigenti, straordinario e trattamento accessorio segretari
- ▶ Assenza di una norma sulla riduzione in caso di diminuzione del personale
- ▶ Deroghe: incentivo funzioni tecniche (dallo 1.1.2018), propine avvocati (solo per compensi derivanti da condanna al pagamento delle spese processuali con differenziazione delle voci ex circolare RGS 16/2020), incentivo recupero evasione IMU e TARI, sponsorizzazioni, proventi sanzioni per le violazioni del CdS (solo per gli aumenti nelle riscossioni), risparmi straordinario e fondo non utilizzato.
- ▶ Condizioni per la Corte dei Conti: risorse provenienti da altri soggetti, destinazione a gruppi specifici di dipendenti e, forse, remunerazione di attività che possono essere svolte anche da privati con risparmio per l'ente
- ▶ Spostamento diretto di risorse tra i fondi possibile solo in presenza di una specifica clausola contrattuale (tranne per le regioni manca una possibilità di travaso da quello dei dirigenti)

IL TETTO AL SALARIO ACCESSORIO

- ▶ Scelta della contrattazione decentrata
- ▶ Per posizioni organizzative e dirigenza almeno il 15% al finanziamento della retribuzione di risultato
- ▶ Destinazione di almeno il 30% della parte variabile, senza considerare le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, alla incentivazione della performance individuale
- ▶ Il finanziamento delle progressioni economiche esclusivamente ed integralmente dalla parte stabile
- ▶ Il finanziamento della turnazione, reperibilità e attività aggiuntive in giornate festive va assicurato comunque
- ▶ La ricerca del punto di equilibrio tra le varie destinazioni

LA RIPARTIZIONE DEI FONDI

- ▶ Necessità di disporre la suddivisione tra compensi legati alla performance individuale ed alla performance organizzativa
- ▶ Destinazione ad una quota limitata di dipendenti (la cui consistenza è fissata nella contrattazione decentrata) di una maggiorazione (almeno del 30% e fissata dalla contrattazione decentrata) rispetto al valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (articolo 69 CCNL 21.5.2018)
- ▶ La disciplina delle indennità per le condizioni di lavoro, per le attività svolte dai vigili all'esterno e delle specifiche responsabilità

L'EROGAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- ▶ Il fondo per le posizioni organizzative è un fondo autonomo rispetto a quello per il personale dipendente
- ▶ I vincoli in caso di dissesto operano sulla costituzione del fondo: divieto di inserimento di risorse di parte variabile connesse alla volontà dell'ente
- ▶ Rigidi vincoli per il tetto del fondo delle posizioni organizzative
- ▶ L'articolo 70 comma 2 non prevede indennità: esse si erogano comunque a carico del fondo dello stesso anno
- ▶ Gli straordinari per la polizia locale vanno erogati in caso di superamento delle 36 o 35 ore settimanali; le maggiorazioni per le attività aggiuntive svolte in giornate festive non prevedono il superamento del tetto orario, visto che sono recuperate
- ▶ Tetto del salario accessorio 2016 complessivo

QUESITI/1

- ▶ I contratti decentrati possono prevedere riduzioni delle incentivazioni legate alla performance (sicuramente per le posizioni organizzative) nel caso di incentivi per le funzioni tecniche: comunque non si tratta di compensi alternativi
- ▶ Gli enti in predissesto che attingono al fondo per la rotazione: divieto di inserimento di risorse per l'incremento della dotazione organica e per il raggiungimento degli obiettivi
- ▶ I diritti di rogito possono essere percepiti dai vicesegretari che sono posizioni organizzative e non vanno nel fondo
- ▶ Tesi non consolidate sul cumulo tra indennità di servizio esterno e di ordine pubblico (durante la fase di emergenza Covid): prevalente la risposta positiva
- ▶ Incrementi del fondo 2022 per come detto in precedenza
- ▶ Le regole per le unioni sono le stesse dei comuni

QUESITI /2

- ▶ Opportuno concludere il contratto decentrato 2022: con il nuovo CCNL al più dei possibili ritocchi
- ▶ Le progressioni orizzontali sono interamente e permanentemente a carico della parte stabile del fondo
- ▶ Tassazione separata solo per i compensi che in via eccezionale non sono erogati nello stesso anno (non si applica alla incentivazione della performance ed alla retribuzione di risultato dell'anno precedente)
- ▶ Non vi è un fondo per i segretari in nessun ente
- ▶ La mancata adozione del piano delle performance taglia sia la erogazione di queste indennità al personale che il risultato
- ▶ Il taglio del fondo dei dirigenti non è previsto per gli enti locali
- ▶ Nessuna incentivazione funzioni tecniche per le concessioni
- ▶ Compatibilità tra incentivi funzioni tecniche ed indennità condizioni di lavoro

QUESITI/3