

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**



**LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO E DEL DECRETO
MILLEPROROGHE PER IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI**
5 febbraio 2024, dalle ore 11,30 alle 13,00

- **Gli aumenti contrattuali**
- **I congedi parentali**
- **Le riduzioni contributive**
- **I segretari ed i vicesegretari**
- **I permessi degli amministratori**
- **Le assunzioni**
- **Le 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 «IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI EE.LL. 2019/2021» (CEL EDITORE 2023), “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2023), “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)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”, 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

- ▶ Legge di bilancio (legge 213/2023) e decreto cd milleproroghe (d.l. 215/2023) (in fase di conversione):
- ▶ Aumenti contrattuali
- ▶ Esoneri contributivi
- ▶ Disposizioni previdenziali
- ▶ Assunzioni di personale
- ▶ Congedi parentali
- ▶ Oneri per i permessi degli amministratori dipendenti di altri enti locali
- ▶ Segretari e vice segretari comunali

LA MANOVRA FINANZIARIA 2024

- ▶ Le PA non statali devono prevedere un aumento del costo del personale del 5,78%. La base di calcolo è l'ultimo monte salari disponibile
- ▶ In tutte le PA occorre dare corso all'aumento di 6,7 volte della indennità di vacanza contrattuale del 2023 (ovviamente salvo che questa scelta sia stata applicata nel dicembre 2023)
- ▶ L'aumento contrattuale assorbe la indennità di vacanza contrattuale ed il relativo incremento
- ▶ L'aumento è comprensivo di Irap ed oneri riflessi
- ▶ Questa disposizione ha un carattere vincolante per tutti gli enti
- ▶ Queste somme hanno un vincolo di destinazione
- ▶ Non vi sono indicazioni per gli aumenti degli anni 2025 e 2026

GLI AUMENTI CONTRATTUALI (COMMI DA 27 A 31)

- ▶ Comma 15: per il 2024 è reintrodotta l'esenzione parziale dei contributi previdenziali: 6% fino ad una retribuzione mensile, al netto del rateo della tredicesima e senza effetti sugli stessi, di 2.692 euro e 7% fino a 1.923 euro. Rimane ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche
- ▶ Commi 16 e 17: per il 2024 è previsto che siano esclusi dalla formazione del reddito imponibile i fringe benefits erogati dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze di acqua, luce e gas, per l'affitto della casa e/o per gli interessi sui mutui per la prima casa. Tale esenzione è riconosciuta fino a 2.000 euro per i dipendenti con figli a carico e fino a 1.000 per gli altri. Questa esenzione si applica anche alla contribuzione previdenziale. Disposizione applicabile nell'ambito del cd welfare integrativo
- ▶ Commi 180/182: Dallo 1 gennaio e fino al tutto il 2026 esenzione del 100% dei contributi previdenziali delle lavoratrici a tempo indeterminato con 3 o più figli, fino al compimento di 18 anni del più piccolo entro 3.000 euro riparametrato su base mensile. Per il 2024 è riconosciuta anche alle lavoratrici madri di 2 figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato fino al compimento di 10 anni da parte del figlio più piccolo

GLI ESONERI CONTRIBUTIVI

- ▶ Per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale, oltre alla indennità pari allo 80% della retribuzione per il primo mese entro il sesto anno di vita del bambino (negli enti locali 100%), viene previsto il riconoscimento di una indennità pari al 60% (in luogo dell'attuale 30%) per 1 mese ulteriore al primo. Per il 2024 la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione, invece che al 60%. La norma si applica ai dipendenti che terminano dopo il 31 dicembre 2023 il periodo di congedo di maternità o in alternativa di paternità. La disposizione produce i suoi effetti anche per i dipendenti degli enti locali, posto che il primo mese è pagato al 100% (articolo 45 CCNL 16.11.2022)

I CONGEDI PARENTALI (COMMA 179)

- ▶ Gli oneri per la fruizione dei permessi retribuiti dei dipendenti degli enti locali che esercitano le funzioni di amministratori in altro ente locale vengono posti a carico dell'ente presso cui le predette funzioni sono svolte, senza modificare la quantità dei permessi retribuiti previsti dalla vigente normativa, con le modalità di rimborso previste dall'articolo 80 del dlgs n. 267/2000. Disposizione analoga a quella dettata per i dipendenti da privati e da enti pubblici economici. Per cui solo per i dipendenti delle PA diverse dagli enti locali gli oneri sono a carico del datore di lavoro

GLI ONERI PER I PERMESSI DEGLI AMMINISTRATORI (COMMA 536)

- ▶ Commi 366/368: Prevista una sessione straordinaria del corso concorso per segretari cui sono ammessi i candidati che abbiano conseguito il punteggio minimo di idoneità, previsto dall'ultimo bando di concorso di, ai fini dell'ammissione alla sessione ordinaria e non collocati in posizione utile secondo l'ordine della relativa graduatoria.
- ▶ DI 215, art. 1 comma 1: La FFPP può continuare ad utilizzare fino al 31.12.2024 i segretari comunali assegnati ex articolo 10 bis DL 203/2005
- ▶ DI 215, art. 2 comma 3: Le procedure semplificate (tra cui 2 prove scritte in modalità telematica) per il concorso a segretari comunali sono applicabili fino al 31.12.2024
- ▶ DI 215, art. 2, comma 5: I comuni fino a 5.000 abitanti o, se associati fino a 10.000, possono avere fino al 31.12.2024 un vicesegretario fino a 36 mesi se è andata deserta la procedura per la nomina del segretario

I SEGRETARI ED I VICESEGRETARI COMUNALI

- ▶ DI 215 articolo 2, comma 2: Il termine per cui i comuni fino a 5.000 abitanti o 3.000 se montani devono gestire in forma associata le funzioni fondamentali è spostato al 31.12.2024
- ▶ DI 215 articolo 1, comma 6: Le convenzioni per la utilizzazione dei LSU sono prorogate fino al 31.12.2024 e la possibilità di stabilizzazione, anche in sovrannumero ed in deroga, di LSU ed LPU è prorogata fino al 31.12.2024

LE GESTIONI ASSOCIATE E GLI LSU

- ▶ Tutte le assunzioni vanno previste nel piano del fabbisogno del personale
- ▶ Occorre dare corso alla inclusione delle assunzioni flessibili nel programma del fabbisogno
- ▶ Nel DUP vanno inserite solamente le capacità assunzionali che si intendono utilizzare
- ▶ In caso di mancata adozione del PIAO, ex dl 198/2022, art. 10 comma 11 ter, possibili solo assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR, protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e servizi sociali
- ▶ Parere dei revisori dei conti
- ▶ Il contenuto: 1) consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, suddiviso per inquadramento professionale; 2) capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (nel DUP); 3) programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte sul reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 4) strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 5) strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 6) situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

- ▶ Per i comuni, le province e le regioni si applicano le prescrizioni dell'articolo 33 del d.l. nl. 34/2019 ed i decreti attuativi
- ▶ Per gli altri enti locali sostituzione del 100% dei cessati o della spesa dei cessati; fino al 2024 anche delle cessazioni che intervengono nel corso dell'anno
- ▶ Loro determinazione sulla base del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE
- ▶ Suddivisione dei comuni in tre gruppi (anche gli enti cd intermedi), mentre le regioni, le province e le città metropolitane sono suddivise in due gruppi
- ▶ Fare riferimento per la spesa del personale all'ultimo consuntivo, per le entrate correnti alla media degli ultimi tre e per il FCDE al bilancio preventivo dell'anno in cui è stato approvato l'ultimo consuntivo
- ▶ Le nozioni di spesa del personale e di entrate correnti

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI/1

- ▶ Valori diversi per la determinazione delle fasce sulla base della consistenza demografica e del rapporto spesa del personale entrate correnti
- ▶ Aumento per gli enti virtuosi: fino al 2024 entro i tetti della spesa del personale 2018 fissati dal decreto e comunque entro la soglia di virtuosità
- ▶ Non peggioramento del rapporto per quelli intermedi
- ▶ Vincolo a rientrare nella soglia prevista per gli enti intermedi entro il 2025
- ▶ La necessità di aggiornamento nel corso dell'anno, con riferimento in particolare agli effetti del conto consuntivo
- ▶ Gli effetti del superamento del tetto fissato ad ogni ente
- ▶ Le assunzioni eterofinanziate effettuate dall'ottobre 2020 vanno al di fuori
- ▶ La non inclusione delle gestioni associate e del cd scavalco condiviso
- ▶ Gli effetti sulla mobilità volontaria
- ▶ Il calcolo dei maggiori oneri derivanti dalle progressioni verticali

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI/2

- ▶ Concorsi, anche in forma associata
- ▶ Formazione di albi di idonei da cui attingere
- ▶ Scorrimento di graduatorie dello stesso o di altro ente
- ▶ Stabilizzazioni (d.lgs. n. 75/2017; d.lgs. n. 165/2001; d.l. 44/2023; d.l. n. 75/2023)
- ▶ Progressioni verticali
- ▶ Progressioni verticali «speciali» o «in deroga» (articolo 13, CCNL 16.11.2022)
- ▶ Concorsi con riserva
- ▶ Avviamento per l'area degli operatori
- ▶ Mobilità volontaria
- ▶ Assunzioni di giovani con contratti di apprendistato e di formazione e lavoro

LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE

- ▶ Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- ▶ Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- ▶ Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- ▶ Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ▶ Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni. Assunzioni possibili anche nell'esercizio provvisorio
- ▶ Adozione del PIAO
- ▶ Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- ▶ Richiesta di disponibilità alla trasformazione dei part time prima di nuove assunzioni nella stessa categoria e profilo a tempo pieno
- ▶ Comunicazione ex articolo 34 bis d.lgs. n. 165/2001 con esiti negativi o mancata risposta della FFPP entro 20 giorni

I VINCOLI ALLE ASSUNZIONI

- ▶ Non vi sono proroghe della validità delle graduatorie, neppure per il personale educativo e docente degli enti locali
- ▶ Sulla base delle previsioni dei dl 13 e 44/2023 sono consentite fino al 2026 stabilizzazioni con colloqui e sulla base della valutazione positiva
- ▶ L'iter per le assunzioni a partire dalla programmazione del fabbisogno
- ▶ Le assunzioni programmate nel 2023 e non completate possono essere fatte nel 2024, senza necessità di essere incluse nel PIAO: applicazione dei vincoli dettati per tutte le assunzioni
- ▶ Proroga per le stabilizzazioni degli LSU
- ▶ Stabilizzazione assunti articolo 110 TUEL

LE RISPOSTE AI QUESITI/1

- ▶ Possibilità di stabilizzazione per gli assunti a tempo determinato per le politiche di coesione al compimento di 24 mesi di anzianità (dl 13/2023, articolo 50, comma 17 bis)
- ▶ Il DPCM 30 novembre per la mobilità
- ▶ Il lavoro agile
- ▶ Gli oneri per il personale assunto per il PNRR e stabilizzato sono a carico delle amministrazioni
- ▶ Congedo parentale (articoli 32 d.lgs. n. 151/2001 e 45 CCNL 16.11.2022): tetto complessivo nei primi 12 anni di vita di 10 mesi (che diventano 11 se il padre ne gode per almeno 3 mesi) e di 6 mesi per ogni genitore. Possibile la fruizione ad ore. Remunerazione: 100% nel primo mese, 80% nel secondo mese nell'anno 2024 (60% a regime)

LE RISPOSTE AI QUESITI/2