

# Legge di Bilancio e ricadute in MATERIA DI PERSONALE

Dott. Giuseppe FERRARI

# ASSUNZIONI: LA FACOLTA' ASSUNZIONALE 2019

# Comuni con popolazione oltre i 1.000 abitanti

Dal 1 gennaio 2019 cessa di avere efficacia la disciplina vincolistica precedente:

- Art. 1, comma 228, della Legge di stabilità 2016 (L. n. 208/2015)
- Art. 16 D.L. 113/2016
- Art. 22 commi 2 e 3 del D.L. 50/2017
- Art. 1 c. 863 della Legge di bilancio 2018 (L.n. 205/2017)

in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni, di conseguenza **per tutti i Comuni** con più di mille abitanti **sarà possibile effettuare il turn-over al 100% della spesa sostenuta per il personale cessato nell'anno precedente** (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014).

**Turn over = 100% della spesa sostenuta per i cessati anno precedente**

# Comuni con popolazione fino a 1000 abitanti

(non soggetti al patto di stabilità nel 2015)

Continuano ad applicare quanto previsto dall'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006:

- *«562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, 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. **Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.»***

**Turn over = 100% dei dipendenti cessati anno precedente  
(N.B. teste non soldi)**

# I Comuni istituiti a seguito di fusione e le Unioni di comuni

Continua ad applicarsi quanto previsto dall'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015:

*«229. A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché' 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.**»*

**Turn over = 100% della spesa sostenuta per i cessati anno precedente**

# FACOLTA' ASSUNZIONALI: I RESTI E IL CUMULO VERSO IL FUTURO

Continua ad applicarsi quanto previsto dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014:

*«(... Omissis...) Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*

*A decorrere dall'anno 2014 è **consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni** per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito **l'utilizzo dei residui ancora disponibili** delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.»*

**Alla facoltà assunzionale dell'anno in corso possono essere:**

- **sommati (eventuali) resti delle facoltà assunzionali del triennio precedente;**
- **cumulate le facoltà assunzionali del triennio futuro.**

# FACOLTA' ASSUNZIONALI

## Attuale arco temporale

Per il 2019 la facoltà assunzionale di ogni singolo EE.LL. è data dalle cessazioni **effettivamente realizzate** nel triennio 2015/2018 a cui possono essere aggiunte le cessazioni **programmate** nel triennio 2019/2021.

Le facoltà assunzionali (degli anni 2016/2022) variano a seconda delle caratteristiche dell'Ente (quali, ad esempio, le dimensioni, rapporto dipendenti/abitanti, rapporto tra spese di personale/spese correnti e spese di personale /entrate correnti), dell'anno di riferimento e della normativa vigente all'epoca.

# DEROGA per gli educativi?

Il comma 366 : prevede che i commi da 360 a 364 non si applicano alle assunzioni del personale scolastico inclusi i dirigenti scolastici...

Ovvero modalità semplificate, posti messi a concorso, validità graduatorie

Dubbio aperto

Vale anche per educatori e maestre asilo?

NOTA BENE:  
non si applicano agli Enti locali

Le previsioni che rinviavano al 15 novembre 2019 la decorrenza giuridica ed economica delle assunzioni a tempo indeterminato in relazione alle facoltà assunzionali del 2019 (che vale solo per la PA centrale: Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministeri, enti pubblici non economici e agenzie fiscali - **comma 399**).

# ASSUNZIONI: CONCORSI E GRADUATORIE

# il concorso unico

Il **comma 360** prevede che

A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300.

**Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente**

# concorsi unici comma 300

Fatta salva l'esigenza di professionalità aventi competenze di spiccata specificità e fermo quanto previsto per il reclutamento del personale di cui alla lettera a) del comma 313 e di cui al comma 335, le procedure concorsuali autorizzate a valere sulle risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo, sono svolte, secondo le indicazioni dei piani di fabbisogno di ciascuna amministrazione, mediante concorsi pubblici unici, per esami o per titoli ed esami, in relazione a figure professionali omogenee. I predetti concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, che si avvale dell'Associazione Formez PA, e possono essere espletati con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche in deroga alla disciplina prevista dai regolamenti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70. Le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni, finanziate con le risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo, sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

# Comma 300 e comma 360

Ad oggi l'unica reale certezza per gli enti è la seconda parte del comma 360

E quindi i concorsi che abbiano la procedura avviata ( ovvero almeno la mobilità ex art. 34 bis) procedono con le normative vigenti

Quale sarà la modalità e le prospettive del concorso unico oggi difficile a dirsi

# Graduatorie concorsuali: si o no?

- Il comma 361 prevede che **le graduatorie dei concorsi banditi successivamente al 1 gennaio 2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso**.
- Significa che comunque la graduatoria continua ad esserci perchè nel triennio di validità potrei perdere assunti per le più varie motivazioni da dimissioni a mancato superamento del periodo di prova.
- Posso anche procedere scaglionando le assunzioni e programmandole nel periodo di vigenza del PTFP
- Notare che art. 4 comma 3 del D. L. 101/13 mantiene la parte relativa ai vincitori di concorso e alla previsione di immissione in servizio dei vincitori delle proprie graduatorie mentre viene abrogata la seconda parte del comma citato che prevedeva la verifica di idonei nelle proprie graduatorie prima di indire procedure concorsuali

# Dalla norma anti precariato al ripristino rigido della triennalità della graduatoria

La normativa del 2013 costringeva le amministrazioni all'uso delle graduatorie e il precedente orientamento consolidato del giudice amministrativo non prevedeva un obbligo di scorrimento ma richiedeva che venisse motivato il mancato scorrimento

Mentre ora si riporta in primo piano una reale validità triennale delle graduatorie come previsto dall'art. 35 comma 5 del D. Lgs 165/01

Questa direzione era già stata indicata dal 35 comma 3 lett.e) bis che prevede la facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso

Per arrivare ad una reale validità triennale si crea un **regime transitorio**

Si regola un regime transitorio per la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 con tempistiche e requisiti differenti e articolati (**comma 362**).

Le graduatorie dal 1/1/10 fino al 31/12/13 in particolare prevedono una scadenza al 30/9/19 e la frequenza di corsi di formazione ed aggiornamento .

Per le graduatorie dal 1/1/14 al 31/12/18 vengono previsti termini stabiliti successivi per arrivare a validità triennale dal 1/1/19

# Utilizzo graduatorie vigenti

Va segnalato altresì che, in base al **comma 363**, non sussiste più l'obbligo di attingere preventivamente alle graduatorie vigenti, prima dell'indizione di eventuali nuovi concorsi per i medesimi profili professionali.

Permane però la facoltà di scorrere le graduatorie ancora vigenti, e di convenzionarsi per l'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni in ragione della L. 3/2003 e del D.L. 95/12, ovviamente anche con accordo successivo

Il rinnovo CCNL 2019/2021

# Oneri per il rinnovo contrattuale (commi 436-441)

Il **commi 436** della Legge di Bilancio 2019 stanZIA le risorse per il prossimo rinnovo contrattuale del personale impiegato nelle amministrazioni centrali per il triennio 2019-2021:

- 1.100 milioni di euro per il 2019;
- 1.425 milioni di euro per il 2020;
- 1.775 milioni di euro a decorrere dal 2021

mentre il successivo **comma 438** richiama, per le amministrazioni diverse dallo stato, tra cui gli Enti locali, le previsioni che pongono a carico dei rispettivi bilanci gli oneri per i rinnovi contrattuali del proprio personale (in particolare: art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001).

# Oneri per il rinnovo contrattuale (continua)

Tenendo conto dell'imminente scadenza del CCNL 2016-2018, peraltro appena rinnovato per il comparto (CCNL del 21/5/2018) , il **comma 440** individua una disciplina economica transitoria, da attuarsi sino alla stipula definitiva del nuovo CCNL, prevedendo l'erogazione:

- a) dell'IVC (indennità di vacanza contrattuale), legata al tasso di inflazione programmata, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) del c.d. "elemento perequativo" una tantum previsto nell'ultimo CCNL per il solo periodo 1/3/2018 – 31/12/2018 e finalizzato a redistribuire risorse sui livelli retributivi più bassi, elemento che dovrà essere erogato già **a partire dalla mensilità di gennaio 2019.**

Tali importi saranno riassorbiti in sede di stipula dei nuovi contratti collettivi nazionali.

# Oneri per il rinnovo contrattuale (continua)

Ciò significa che sino alla stipula del CCNL 2019-2021 i Comuni e gli altri Enti locali dovranno, oltre che farsi carico “a regime” degli incrementi contrattuali stabiliti con il CCNL 2016-2018 (che avevano decorrenza 1/3/2018):

1. Corrispondere l'IVC – indennità di vacanza contrattuale **a partire dal mese di aprile 2019** nella misura dello 0,42% e dello 0,7% da Luglio;
2. Continuare ad erogare l'elemento perequativo già **a partire dalla mensilità di gennaio 2019,**;
3. accantonare a bilancio, nel rispetto del principio contabile allegato 4/2 al Dlgs 118/2011 (punto 5.2, lettera a), le restanti risorse per gli incrementi contrattuali 2019-2021 (*non è un obbligo*) .

La stabilizzazione dei  
LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

# Assunzioni LSU (COMMI 446-449)

- I **commi 446-449** stabiliscono che nel triennio 2019 – 2021, **le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili** nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediate altre tipologie contrattuali, **possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale**
- Viene stabilita la possibilità, nell'attesa del completamento delle procedure centralizzate, di prorogare sino al 31 ottobre 2019 i contratti a tempo determinato, in deroga alle disposizioni vigenti in materia di termini e percentuali dei contratti flessibili e a valere sulle risorse stanziare per la stabilizzazione.

# Assunzioni LSU (continua)

I lavoratori interessati da questa procedura devono avere maturato **requisiti minimi di anzianità**, ovvero tre anni di contratto negli ultimi cinque o otto anni, oppure aver svolto per lo stesso periodo minimo attività socialmente utili o di pubblica utilità

- L'assunzione a tempo indeterminato può essere anche part time.
- La procedura di stabilizzazione avverrà **tramite selezioni riservate** per le posizioni che richiedono titolo di studio fino a quello della scuola dell'obbligo, e **procedure concorsuali, per titoli ed esami, riservate** per le altre posizioni. Le assunzioni devono essere effettuate utilizzando le risorse già previste per il turn over ordinario nelle pubbliche amministrazioni.

# Assunzioni LSU (continua)

Le procedure di selezione e i concorsi sono organizzate dal dipartimento della funzione pubblica tramite la commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni, RIPAM.

Le graduatorie approvate all'esito delle procedure di cui alle lettere b) e c) del comma 446 sono impiegate, secondo l'ordine di merito, per le assunzioni a tempo indeterminato da parte delle amministrazioni pubbliche che già utilizzavano i lavoratori inseriti nelle graduatorie medesime e, in subordine, nei limiti delle proprie facoltà assunzionali, da parte di altre pubbliche amministrazioni, ubicate nella medesima provincia o in una provincia limitrofa ed utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili

L'incentivo uffici tributi

# Incentivo uffici tributi

Una norma per gli enti virtuosi

Il **comma 1091**, recependo una proposta da tempo formulata dall'ANCI, consente ai Comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini di legge, di destinare, **con proprio regolamento**, **il maggiore gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI**, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, **nella misura massima del 5% e limitatamente all'anno di riferimento**, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente

# Incentivo uffici tributi

L'incentivo è destinato al personale anche di qualifica dirigenziale ed in deroga ai limiti di legge relativi all'ammontare complessivo dei fondi destinabili al salario accessorio

La quota destinata al trattamento economico accessorio è attribuita **MEDIANTE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA** al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dell'evasione contributiva (ex art. 1 dl n. 203 del 2005).

**Il beneficio attribuito non può superare il 15% per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.**

# Servizio in concessione

Le norme del comma 1091 **non si applicano** qualora il servizio di accertamento sia affidato **in concessione**.

La limitazione appare eccessiva, in quanto, anche in regime di affidamento esterno del servizio, diverse attività possono e devono essere sviluppate all'interno delle strutture comunali per assicurare non solo il monitoraggio, ma anche il miglior funzionamento della concessione.

# Convenzioni tra EELL per utilizzo del personale

Il **comma 124** disciplina una fattispecie già regolata da fonte contrattuale, stabilendo che, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, **gli enti locali e le regioni possono utilizzare , con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti** cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed enti locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo **mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza.**

La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore.

Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22.01.04 del comparto Regioni-Autonomie Locali

# Abolizione sanzioni per il mancato rispetto degli equilibri di bilancio (commi 823 e ss.)

A decorrere dal 2019 cessano di avere applicazione le sanzioni relative al mancato rispetto del pareggio di bilancio.

## **Tra queste è importante ricordare il divieto di assunzione**

Restano però fermi gli obblighi di monitoraggio e certificazione con riferimento al saldo non negativo 2018 e pertanto in caso di ritardato/mancato invio della predetta certificazione 2018 entro il 31 marzo 2019 (prorogato di diritto al 1° aprile 2019), trovano applicazione le sanzioni previste dal comma 475, lettera c) e seguenti Legge 232/16 (vedi circolare MEF n. 3 del 14/02/2019)

# Abolizione sanzioni per il mancato rispetto equilibri di bilancio **anni precedenti** (commi 827-830)

I commi da 827 a 830 della legge di bilancio 2019 escludono, in determinate ipotesi, l'applicazione delle sanzioni previste a carico degli enti locali per le violazioni della normativa sul patto di stabilità interno e sul pareggio di bilancio.

In particolare:

- comma **827**: non applicazione del divieto di assumere personale a qualsiasi titolo (articolo 1, comma 475, lett.e), Legge 232/2016), per le amministrazioni comunali che non hanno conseguito il saldo non negativo **2017** e hanno rinnovato i propri organismi nelle **elezioni svoltesi nel giugno 2018**;
- comma **828/830**: non applicazione delle sanzioni (art. 31, comma 26, Legge n.183/2011, e art. 1, comma 723, Legge 208/2015) in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno e del saldo non negativo per l'anno **2016** (riduzione del fondo sperimentale di riequilibrio o del fondo di solidarietà comunale, limiti agli impegni di spesa corrente, divieto di indebitamento per gli investimenti, divieto di assunzione di personale, riduzione delle indennità di funzione ) per gli **enti locali in stato di dissesto o predissesto** (piano di riequilibrio pluriennale) al momento in cui la violazione è stata accertata dalla Corte dei Conti.
- comma **829**: non applicazione delle sanzioni (art. 1, comma 475, Legge 232/2016 tra cui divieto di assunzione personale), per gli **enti locali in dissesto** che hanno adottato la procedura semplificata di accertamento e liquidazione dei debiti (di cui all'articolo 258 del TUEL), nel caso in cui il mancato raggiungimento del saldo obiettivo **2017** sia diretta conseguenza del pagamento dei debiti residui mediante utilizzo di una quota dell'avanzo accantonato.