



con il patrocinio del Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

LA FORMAZIONE DEL REVISORE DEGLI ENTI LOCALI

LE NOVITA' SUL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

giuseppe formichella

LA MANOVRA FINANZIARIA

- DL 124/2019 (DECRETO FISCALE)
(**LEGGE 19 dicembre 2019, n. 157**)
- DL 162/2019 (MILLEPROROGHE)
- **LEGGE 160/2019 (LEGGE DI BILANCIO 2020)**

Publicità concorsi

Sul sito internet ogni Pa devono essere pubblicate:

- le tracce delle prove e le graduatorie con l'indicazione dello scorrimento delle stesse, con aggiornamenti costanti.

Questi vincoli si aggiungono agli obblighi di pubblicità già previsti:

- bandi, criteri di valutazione delle commissioni e tracce delle prove scritte.
- Le Pa devono garantire un collegamento ipertestuale con l'inserimento nel sito della Funzione pubblica, sulla base delle indicazioni dettate in uno specifico decreto ministeriale, da adottare entro la fine di febbraio.

Scorrimento delle graduatorie

Dal 1° gennaio 2020 le graduatorie dei concorsi:

- approvate nel 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza da parte degli idonei di corsi di formazione e previo superamento di un esame colloqui per accertarne la perdurante idoneità;
- approvate dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;
- approvate nel 2018 e 2019 entro 3 anni.
- Le graduatorie dei concorsi delle Pa approvate dal 1° gennaio 2020 valgono 2 anni dalla approvazione.

Personale degli uffici stampa della Pa

Ai dipendenti assunti con il contratto dei giornalisti, prima della stipula del contratto del 21 maggio 2018, può essere mantenuto il trattamento economico più favorevole in godimento con un assegno *ad personam* riassorbibile sulla base delle regole che saranno dettate dai nuovi contratti del personale delle regioni e degli enti locali.

Assunzioni flessibili delle Regioni

Le Regioni in regola con il tetto di spesa del personale possono spendere per assunzioni flessibili fino al 100% della spesa sostenuta nel 2009 e non più fino al 50%.

Assunzioni nei Comuni

Viene previsto che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli enti virtuosi debbano diminuire lo stesso entro un valore fissato dal Dpcm e con divieto di superamento della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato

Assunzioni dei dirigenti

Le assunzioni di dirigenti da parte delle Pa possono essere effettuate nel tetto del 10% delle dotazioni organiche, con un lieve ampliamento

Assunzioni delle Province e delle città metropolitane

Sono estese anche a Province e città metropolitane le disposizioni dell'articolo 33 del Dl 34/2019.

- Le amministrazioni che hanno un rapporto basso tra spesa del personale ed entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, potranno aumentare la loro capacità assunzionale, restando entro il predetto rapporto.
- Quelle con un rapporto più elevato dovranno entro il 2025 rientrare entro tale soglia; in caso di mancato rientro le loro capacità assunzionali saranno ridotte al 30% del risparmio delle cessazioni dell'anno precedente.
- Le regole attuative saranno dettate con un Dpcm.

- Anche per queste amministrazioni sono dettate le stesse regole previste per i Comuni e le Regioni per l'adeguamento delle risorse per la contrattazione decentrata alla variazione del personale in servizio.
- È stato abrogato il vincolo stabilito dal comma 421 della legge 190/2014 alla rideterminazione delle dotazioni organiche delle Province e delle città metropolitane con un taglio del 50% per le prime e del 30% per le seconde rispetto alla spesa sostenuta allo stesso titolo alla data di entrata in vigore della legge 56/2014.
- Il tetto di spesa per le assunzioni flessibili delle Province è fissato nel 50% di quanto sostenuto allo stesso titolo nel 2009.

Stabilizzazioni

Viene consentita la proroga, in deroga ai vincoli legislativi, per il 2019 dei contratti a tempo determinato stipulati con Lsu e Lpu e delle convenzioni per l'utilizzo di Lsu appartenenti alla cosiddetta platea storica.

Per la stabilizzazione di Lsu e Lpu si può procedere anche con assunzioni part time che, per il 2020, possono andare in deroga al piano del fabbisogno ed ai vincoli assunzionali utilizzando le risorse già previste allo scopo dalla legge 296/2006, incrementate di 9 milioni all'anno.

Tali risorse saranno ripartite sulla base delle domande presentate entro il 31 gennaio 2020.

Le Regioni per gli Lpu provvedono mediante il pieno utilizzo delle proprie risorse.

Rimane confermato che esse saranno disposte mediante selezioni riservate con prove di idoneità per le categorie A e B e con concorsi riservati.

Il termine per portare a termine le stabilizzazioni di cui all'articolo 20, comma 1, del Dlgs 75/2017 è spostato dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021

Trattamento economico

In relazione al fondo per la riduzione del carico fiscale per i dipendenti, vengono stanziati 3 miliardi per il 2020 e 5 a partire dal 2021 per la riduzione del carico fiscale che grava sui lavoratori dipendenti. L'attuazione di questa disposizione è rimessa a specifici provvedimenti attuativi.

Vengono aumentati di 325 milioni per il 2020 e 1,6 miliardi a partire dal 2021 le risorse per la contrattazione collettiva nel pubblico impiego. Il totale delle risorse stanziato è, comprensivo di oneri riflessi e Irap, pari a 1750 milioni nel 2020 e 3375 milioni dal 2021, cioè con incrementi delle retribuzioni medie complessive dello 1,3% per il 2019, 1,9% per il 2020 e 3,5% dal 2021. Tali oneri sono comprensivi della indennità di vacanza contrattuale e della estensione e conferma dell'elemento perequativo una tantum

Pensioni


- **Viene** estesa la possibilità di collocamento in pensione tramite l'istituto opzione donna alle lavoratrici che hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2019.
- **Viene** prevista la perequazione automatica dei trattamenti pensionistici per gli anni 2020/2021 e disposta la nuova disciplina a partire dal 2022.

Altre disposizioni

- Sono soppressi i seguenti vincoli:
- tetto di spesa per la formazione (50% del 2009),
- studi e consulenze (20% del 2009),
- relazioni pubbliche-convegni-mostre-pubblicità-rappresentanza (20% del 2009),
- divieto di sponsorizzazioni,
- missioni (50% del 2009),
- stampa di relazioni e pubblicazioni (50% del 2009),
- acquisto di immobili,
- acquisto-manutenzione-noleggior-esercizio autovetture e buoni taxi (30% del 2011),
- obbligo di comunicazione al Garante per le telecomunicazioni delle spese pubblicitarie,
- obbligo di adozione di piani triennali per la razionalizzazione dell'utilizzo di dotazioni strumentali comprese quelle informatiche e di autovetture,
- obblighi sulla locazione e manutenzione degli immobili

- La violazione dei vincoli di pubblicazione sul sito e la mancata applicazione dell'accesso civico determinano la responsabilità dirigenziale e l'irrogazione di sanzioni (ferma restando la eventuale maturazione di responsabilità per danno e che se ne deve tenere conto nella valutazione).
- Rimane invariata la sanzione per il responsabile della mancata comunicazione dei dati, mentre per il responsabile della mancata pubblicazione la sanzione determina un taglio della indennità di risultato o del salario accessorio.
- La stessa sanzione opera per la mancata pubblicazione dei dati sugli enti vigilati. Viene ampliata la competenza dell'Anac a irrogare le sanzioni per la violazione delle disposizioni sulla trasparenza.

- Riaperti i termini per l'accesso facoltativo alle prestazioni creditizie agevolate erogate dall'Inps per i pensionati già dipendenti pubblici
- Per i buoni pasto, c'è l'aumento da 7 a 8 euro della quota esente da imposizione fiscale delle prestazioni sostitutive rese in forma elettronica.

- 
- Per tutto il 2020 non si applicano le sanzioni per la mancata pubblicazione dei dati sui redditi dei dirigenti delle Pa e dei titolari di posizione organizzative.
 - Entro tale termine con uno specifico regolamento vengono individuati tali dati applicando i principi della graduazione in relazione al rilievo degli incarichi e della previsione per cui gli stessi devono essere oggetto esclusivamente di comunicazione all'ente.

Milleproroghe

dl 30 dicembre 2019, n. 162 convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8

- ***Piani dei fabbisogni di personale***

La norma consente agli enti locali, che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, del TUEL, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso. (**Articolo 17, comma 1-bis**).

- ***Stabilizzazione di personale nelle pubbliche amministrazioni***
- Viene prorogato il termine di applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazioni di personale al 31 dicembre 2021, consentendo dunque le assunzioni in base alla normativa specifica e cioè l'articolo 20, comma 1, lettera c), del d. lgs. n. 75/2017. Conseguentemente viene differito al 31 dicembre 2020 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio. (**Articolo 1, commi 1, 1-bis**)

- ***Progressioni verticali***
- Viene estesa al triennio 2020 - 2022 la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo; la percentuale dei posti per tali procedure selettive riservate è elevata (dal 2020) al 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. (**Articolo 1, comma 1-ter**)

- ***Interpretazione autentica dell'articolo 90, comma 2, TUEL***
- La norma di interpretazione autentica è necessaria per dirimere una importante questione interpretativa conseguente ad alcune pronunce giurisdizionali che avevano assimilato i contratti per il personale di staff all'ordinaria disciplina dei contratti a tempo determinato, con la conseguenza di assoggettarli ad una durata massima di 36 mesi, in contrasto con gli orientamenti consolidati della prassi e della Corte dei Conti (***Articolo 18-ter***)

- ***Sostenibilità finanziaria delle assunzioni di personale***
- La norma estende anche alle Province e alle Città Metropolitane la disciplina sulla sostenibilità finanziaria in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale. Viene poi corretto il contenuto dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, prevedendo, per i Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia, di non poter incrementare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. (**Articolo 17 comma 1-ter**)

- ***Disposizioni urgenti in materia di reclutamento dei segretari comunali e provinciali.***
- La disposizione è una prima risposta alla grave carenza più volte segnalata dall'Anci di segretari comunali e provinciali. Viene ridotta la durata del corso-concorso di formazione e del tirocinio pratico per i segretari comunali e provinciali (si passa da 18 a sei mesi più due mesi di tirocinio) e si introduce una verifica da effettuare durante il corso e obblighi formativi suppletivi dopo la prima nomina.

- Viene prevista poi la possibilità di riservare ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni il 30 per cento dei posti al concorso pubblico per esami che consente l'accesso al corso-concorso per segretari comunali e provinciali.
- È istituita inoltre una sessione aggiuntiva al corso-concorso bandito nel 2018 finalizzata all'iscrizione di ulteriori 172 segretari comunali nella fascia iniziale: a tale sessione aggiunta potranno partecipare gli idonei dei precedenti corsi concorsi

- Con la finalità di ovviare alla carenza di segretari nei piccoli comuni si prevede poi la possibilità di conferire, in via transitoria e per un massimo di 12 mesi, le funzioni di vicesegretario comunale “reggente” a funzionari di ruolo di un ente locale, con determinati requisiti.
- Si interviene infine sulla disciplina relativa alle classi demografiche dei comuni ai fini dell’assegnazione dei segretari comunali, prevedendo che esse siano determinate, in caso di convenzione, dalla sommatoria degli abitanti di tutti i comuni. (Articolo 16-ter).

- *Proroga rapporti di lavoro assistenti sociali finanziati con PON Inclusionione*
- La norma consente di estendere fino ad un massimo di 24 mesi i rapporti di lavoro a tempo determinato del personale dei servizi sociali finanziati con le risorse del Fondo Povertà e del PON Inclusionione (**Articolo 5, comma 5- quater**).

GESTIONI ASSOCIATE


- *Modifiche in materia di funzioni fondamentali dei comuni.*
- Viene differito al 31 dicembre 2020 il termine a partire dal quale diventa obbligatoria la gestione in forma associata delle funzioni fondamentali per i piccoli comuni, nelle more dell'attuazione della sentenza della Corte costituzionale n. 33 del 2019 (**Articolo 18-bis**).

TRASPARENZA

- *Pubblicazione dati redditi dei dirigenti.*
- Viene confermato l'obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni patrimoniali e reddituali, di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013, per i Segretari Generali dei Ministeri e per i titolari di incarichi di direzione di strutture articolate e di funzione dirigenziale di livello generale. Si conferma altresì la sospensione, fino al 31 dicembre 2020, dell'applicazione delle sanzioni per la violazione di tali obblighi per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati e dei titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti. (**Articolo 1, comma 7**).

Dpcm assunzioni

- Numerose sono le incognite che gravano sul nuovo Dpcm destinato a regolare la capacità assunzionale dei Comuni in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del Dl 34/2019, con la decorrenza del 20 aprile 2020

- 
- Viene previsto che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli enti virtuosi debbano diminuire lo stesso entro un valore fissato dal Dpcm e con divieto di superamento della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato


Le certezze

- il calcolo delle entrate parametro per determinare l'incidenza della spesa di personale.
- L'articolo 2, comma 1, lettera b) del Dpcm parla di entrate correnti medie calcolate assumendo gli accertamenti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata.

- il calcolo viene fatto sulla media degli accertamenti dei primi tre titoli dell'entrata dei rendiconti 2016-2018, a cui va sottratto il Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'esercizio 2018 (ultimo esercizio considerato).
- Il decreto non specifica se lo stanziamento da considerare sia quello del bilancio iniziale o degli stanziamenti definitivi. Questo ultimo dato dovrebbe risultare quello più corretto da assumere, in quanto aggiornato all'effettivo andamento delle entrate.

I dubbi


- Se il valore riferito alle entrate da porre al denominatore è facilmente definibile, le cose si complicano passando al numeratore, che misura l'ammontare delle spese di personale sostenute dall'ente.

- 
- Il decreto parla di «impegni di competenza» riferiti al personale assunto a tempo determinato e indeterminato, Cococo, somministrati, incarichi in base all'articolo 110 del Tuel.

- Oltre agli stipendi occorre considerare i contributi, ma escludere l'Irap, per espressa previsione normativa.
- Seguendo il tenore letterale della norma sarebbero da assumere solamente gli impegni del macro 101 e del macro 103 (pdc U.1.03.02.12).

Fondo pluriennale vincolato

- Il decreto, così come altre norme di contenimento della spesa, sembra non tener conto della rappresentazione contabile fornita dal Fpv, (di spesa e, di conseguenza, anche di entrata) il quale evidenzia le quote di impegno assunte a carico degli stanziamenti di spesa dell'esercizio, che però saranno liquidabili negli esercizi successivi

- 
- Se l'ente è "regolare" nella contrattazione e nella distribuzione delle somme, il calcolo della spesa con o senza Fpv non subisce variazioni di rilievo.
 - In ogni caso tuttavia sarà necessario capire se il Fpv finirà nel computo della spesa di personale oppure se occorrerà riferirsi ai soli impegni imputati alla competenza dell'esercizio

- INFATTI il calcolo dell'indicatore 3.1 riferito alla spesa di personale, somma agli impegni di competenza il Fpv di spesa, ma detrae il Fpv di entrata.

Unione

- Secondo le logiche dei commi 557-quater e 562 della legge 296/2006 gli enti devono considerare nella propria spesa di personale anche quella sostenuta dall'unione per le funzioni trasferite o delegate, così da garantire l'invarianza della spesa a livello di "comparto".


- Se si dovesse ritenere che nell'aggregato della spesa di personale i Comuni devono considerare anche quella sostenuta all'interno dell'unione (facendo leva sul riferimento al personale a vario titolo utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente), si rischierebbe molto facilmente di superare il valore soglia

- Il motivo è presto detto: nei bilanci dei Comuni si caricherebbe una spesa non coperta dalle entrate, allocate invece nel bilancio dell'unione. La soluzione di "ricalcolare" l'entrata sommando anche quella dell'unione non appare supportata dai contenuti normativi del decreto.

- D'altro canto, non appare sufficiente per superare tale penalizzazione la previsione contenuta nell'articolo 5, comma 3, che consente ai Comuni che superano il valore soglia di assumere personale nei limiti di 38.000 euro per posto in comando obbligatorio presso l'unione.


Segretario e personale in convenzione

- Gli enti che convenzionano il segretario comunale o autorizzano il comando di propri dipendenti presso altri enti potrebbero allo stesso modo trovarsi penalizzati in quanto dovranno caricarsi la spesa di personale senza avere garanzia di trovare in entrata le poste rettificative (i rimborsi), ad esempio perché la convenzione o comando insiste tutta sulla spesa dell'ultimo esercizio rendicontato ma in entrata il rimborso concorre alla media solamente in un esercizio.


- 
- Il problema potrebbe diventare di tutto rilievo con riferimento proprio ai segretari, specie quelli in servizio presso enti di piccole dimensioni.

Voci escluse

- Resta da capire poi se nella spesa di personale potranno essere neutralizzate le voci escluse codificate in oltre un decennio di prassi applicativa, dalle categorie protette ai rinnovi contrattuali, solo per citarne alcune oppure se prevarrà l'accezione già valida per calcolare l'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti contenuta nell'articolo 76, comma 7, del Dl 112/2008 (abrogato dal Dl 90/2014).

- 
- La differenza è di assoluto rilievo, in quanto le poste escluse negli anni hanno assunto volumi non secondari, stimolati anche dalla consapevolezza della loro esclusione dai vincoli di spesa

- La Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, nell'incontro del 30 gennaio scorso ha stabilito che la decorrenza delle nuove regole del decreto attuativo del Dl 34/2019 sarà dal 20 aprile 2020

- 
- Nel frattempo, anche a causa di questo spostamento di decorrenza, gli operatori si stanno chiedendo se dopo l'approvazione del rendiconto 2019 si dovranno rifare tutti i calcoli.
 - Perché ?

La struttura dei calcoli

- Il decreto Crescita ha previsto che ciascun ente calcoli il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità. La bozza di Dpcm ha precisato meglio affermando che:
 - le spese di personale sono quelle contenute nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - le entrate correnti sono la media degli ultimi tre rendiconti approvati;
 - il Fcde è quello stanziato nel bilancio di previsione dell'ultimo dei tre anni utilizzati.

- Al momento attuale l'ultimo rendiconto della gestione approvato per gli enti è quello del 2018, approvato entro il 30 aprile del 2019. Tra qualche mese, però, sarà disponibile il rendiconto 2020. A quel punto, saranno da ricalcolare i parametri del Dpcm?

Le regole a regime

- La risposta si dovrebbe ricercare immaginando il funzionamento dell'intero sistema una volta che sia entrato a regime, rifacendosi alle regole e alle tempistiche ordinarie per l'approvazione dei documenti di programmazione.


- Pensiamo, ad esempio, alla programmazione dell'anno 2021. Entro il 31 luglio del 2020 dovrà essere approvato il Dup e sappiamo che in quel contesto vedrà la luce la prima stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (Ptfp). Il bilancio di previsione (nei termini ordinari) sarà adottato entro il 31 dicembre 2020 e di conseguenza anche il Ptfp "definitivo".

- A quel punto, poiché il Dpcm richiede che si faccia riferimento al rendiconto approvato, inevitabilmente gli enti saranno tenuti a utilizzare i dati consuntivi del 2019, approvati entro il 30 aprile 2020. In questo modo, si chiuderà perfettamente il cerchio e gli enti potranno fin dal 1° gennaio 2021 portare avanti le assunzioni sulla base del Decreto attuativo.

- Non può quindi reggere la tesi, che qualcuno vorrebbe applicata quest'anno, che quando poi, al 30 aprile 2021, si approverà il rendiconto 2020, andranno rifatti i calcoli, perché altrimenti bisognerebbe dire che fino a quel momento l'ente non è stato in grado di conoscere i propri limiti, i propri spazi assunzionali e di fatto il tutto si tradurrebbe in un blocco di assunzioni, contro ogni ragionevole obiettivo del Decreto Crescita


La regola per il 2020

- Verificata la regola a regime, è evidente che sarebbe impensabile pretendere che nel 2020 si facesse una prima stima degli spazi assunzionali rispetto al 2018 in attesa di avere il rendiconto del 2019 per poi rifare, ancora una volta, i conti e scoprire, magari, che cambiando fascia di riferimento, le azioni assunzionali portate avanti fino a quella data sono in contrasto con i nuovi parametri.

- 
- La programmazione deve permettere agli enti di poter assumere fin dall'inizio dell'anno ed è per questo che, come sopra evidenziato, il Dpcm ha individuato parametri certi e non modificabili.
 - L'alternativa sarebbe l'improvvisazione

L'aumento del personale


- Infine, un rilevante punto di domanda è rappresentato dalla determinazione dell'incremento della spesa di personale per gli enti più virtuosi. Lo schema del decreto attuativo stabilisce, dal 2020 al 2024, percentuali di incremento della spesa di personale riferita all'anno 2018.

- 
- Ora, che cosa succede se già nel 2019 è aumentata la spesa di personale?
 - Questo aumento va a scapito degli incrementi previsti per gli anni 2020 e successivi o risulta neutro?

- Ad esempio, un Comune da 20mila abitanti, dove nel 2019 la spesa di personale, rispetto al 2018, è già cresciuta del 3%, nel 2020 può beneficiare di tutto il 9% di bonus previsto dal decreto attuativo o si deve fermare al 6%, ovviamente fatto salvo il rispetto del primo valore soglia?


I dati certi

- Partendo dall'analisi delle informazioni certe dal punto di vista letterale della norma, si chiede di fare un calcolo sul 2018 per determinare il valore medio pro-capite prendendo gli importi del fondo della contrattazione e gli stanziamenti destinati alle posizioni organizzative. Il valore andrà poi diviso per il numero dei dipendenti al 31 dicembre 2018 (non va quindi fatta la semi-somma nell'anno 2018 essendo la norma chiara nell'affermare che il numero dei dipendenti è quello all'ultimo dell'anno).

- 
- L'operazione determinerà un importo in euro, cioè il valore medio di quanto un dipendente "pesca" di trattamento accessorio e che dovrà essere mantenuto nel tempo in presenza di nuove assunzioni di personale.
 - Una specie di salvaguardia, quindi, al fine di garantire una proporzionalità alla luce dell'incremento delle assunzioni proposte dal Decreto Crescita.

Il calcolo sul nuovo anno

- Ipotizziamo che questo valore corrisponda a un importo di 3mila euro pro-capite. A questo punto ogni lavoratore assunto porterà con sé l'obbligo di adeguare il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 del medesimo valore (sottolineatura: l'obbligo è di adeguare "il limite" non "i fondi").

- 
- Scatta ora, però, la domanda più importante: come verranno conteggiati i dipendenti assunti, ad esempio, nel 2020?
 - Quale metodo di calcolo si può utilizzare per capire l'importo esatto?

- Una prima soluzione potrebbe essere la già nota regola della semi-somma: si sommano i dipendenti presenti al 1.1. e al 31.12. del 2020 e si calcola esattamente la metà. Per ciascun lavoratore in più verrà aumentato il fondo di 3.000 euro

Un esempio:


- dipendenti presenti al 31.12.2018: 40
- dipendenti presenti al 1.1.2020: 40
- dipendenti presenti al 31.12.2020: 44. Semisomma: 42 ovvero $(40+44)/2$.

Incremento del limite di 6.000 euro (3.000 euro per due dipendenti in più rispetto al 2018).

Un calcolo diverso

- Un'alternativa di calcolo, sicuramente valida e probabilmente più "proporzionale" è invece quella di ritenere che l'importo di 3mila euro sia su base annua e che quindi se un dipendente viene assunto nel corso dell'anno porterà con sé un incremento "proporzionato" al tempo di lavoro.

- Se ad esempio vengono assunti quattro dipendenti,
 - uno dal 1 aprile 2020;
 - due dal 1 settembre 2020;
 - uno dal 1 dicembre 2020,l'incremento sarà pari a 4.500 euro così determinato:
 - $3000 \text{ euro} / 12 \text{ mesi} \times 9 = 2.250$ per il primo dipendente
 - $3000 \text{ euro} / 12 \text{ mesi} \times 8 = 2.000$ per i due dipendenti assunti a settembre
 - $3000 \text{ euro} / 12 \text{ mesi} \times 1 = 250$ per il terzo dipendente.

- 
- Qual è il metodo più corretto?
 - Ovviamente, va rilevato il dato statistico: più un ente è di grandi dimensioni più le due metodologie di calcolo convergeranno. Laddove invece le dimensioni sono più ridotte, sicuramente il secondo metodo appare più ragionevole e vicino ad un concetto di proporzionalità

Non sempre illegittima la commissione di concorso con un componente che ricopre cariche politiche, sindacali o professionali (Cons. Stato sent. n. 796/2020)

- Non sempre l'atto di nomina di una commissione di concorso che prevede al suo interno un soggetto che ricopre cariche politiche, sindacali o professionali è illegittimo: il principio di imparzialità dalla partecipazione alle commissioni di concorso dei titolari delle citate cariche non è ancorato al possesso della mera posizione/qualifica soggettiva degli stessi, ma quanto alla possibilità (garantita dalla carica posseduta) di influire, nell'esercizio dei poteri/prerogative a quella connessi, sulla attività dell'ente che indice la selezione

Concorsi Pa, a marzo i bandi unici

- Arriveranno entro il 30 marzo i bandi tipo per i concorsi nella Pubblica amministrazione
- il bando tipo dovrebbe aiutare a gestire in modo più ordinato le assunzioni, semplificando il panorama dei profili anche per incentivare le competenze necessarie all'evoluzione digitale della Pa.

- La novità è rivolta soprattutto agli enti locali, e in particolare a quelli medio-piccoli che vogliono gestire in proprio le procedure ma spesso sono in difficoltà per la loro struttura esile.
- E agli enti in difficoltà si rivolge anche l'idea della task force per il supporto tecnico e giuridico alle amministrazioni che zoppicano con i conti: idea già da tempo presente alla Funzione pubblica, che ora però si concretizzerà anche grazie alla possibilità di utilizzare 40 milioni di euro disponibili all'interno del Pon Governance.
- Il bando è in preparazione

Revisione del fondo delle risorse decentrate, il limite del salario accessorio va rimodulato

- Qualora un ente, in seguito ad accertamento di un errore di calcolo, proceda alla rettifica della parte stabile del fondo delle risorse decentrate, deve conseguentemente adeguare l'asticella del «limite del tetto del salario accessorio», previsto dall'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017. Lo ha deciso la sezione di controllo del Piemonte della Corte dei conti con la **deliberazione n. 182/2019** che affronta alcune delicate questioni sul tema

Il quesito

- In primo luogo l'ente si è interrogato sull'effettiva portata del principio contabile contenuto al punto 5.2 dell'allegato 4/2 al Dlgs 118/2011 nell'ipotesi in cui non sia stato costituito il fondo delle risorse decentrate e contemporaneamente non sia intervenuta la sottoscrizione del contratto integrativo.
- E ancora, come questo principio contabile debba essere inteso nella diversa ipotesi in cui la costituzione del fondo sia avvenuta regolarmente ma sia, invece, mancata la sottoscrizione del contratto integrativo.

- Altra questione attiene alla possibilità per l'ente di individuare una nuova asticella al «limite del tetto del salario accessorio» nel caso in cui, a seguito di verifica, si accerti l'esistenza di errori di calcolo in occasione della composizione e della determinazione della parte stabile del fondo (nel caso in questione, sottostimato).

La risposta


- Con riferimento ai primi due quesiti i magistrati contabili piemontesi non fanno altro che confermare l'orientamento della giurisprudenza contabile ormai consolidato sul tema.
- Pertanto, nell'ipotesi di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, è fatta salva esclusivamente la componente stabile dei fondi

- Insuperabile, poi, il principio contabile della sottoscrizione tempestiva del contratto decentrato:
- Queste risorse andranno qualificate (nel fondo degli anni successivi) come risorse a carattere strettamente variabile, con espresso divieto, quindi, di utilizzarle per finanziare impieghi fissi e continuativi; in ogni caso, le risorse variabili non utilizzate nell'anno di competenza non potranno stabilizzarsi e, pertanto, andranno a costituire economie di bilancio, tornando nella disponibilità dell'ente, e perdendo così definitivamente la possibilità di utilizzazione per lo scopo.

- Di maggiore interesse è sicuramente la risposta fornita al terzo quesito.
- La Corte dei conti del Piemonte, partendo dal presupposto che il limite del «tetto del salario accessorio» è da intendersi riferito all'ammontare legittimamente calcolato dei fondi in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, ritiene possibile, qualora emerga un errore di calcolo nella determinazione delle risorse stabili, procedere alla rimodulazione del predetto limite di spesa.

- Ad analoga conclusione era giunta qualche anno fa anche la Ragioneria generale dello Stato con parere n. 194517/2017

- I tecnici del Tesoro avevano, infatti, affermato che il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio (prima dall'articolo 9, comma 2-bis, della legge 122/2010, poi dall'articolo 1, comma 236, della legge 208/2015 e da ultimo dall'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017) è da intendersi riferito all'ammontare correttamente calcolato dei fondi in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti e non, piuttosto, all'ammontare di salario accessorio effettivamente erogato negli anni presi a riferimento.

- 
- Pertanto, è possibile rettificare il valore del «limite del tetto del salario accessorio» a seguito di un intervento correttivo della parte fissa del fondo delle risorse decentrate.

mancata costituzione del fondo accessorio

- In caso di mancata costituzione del fondo per le risorse decentrate nell'anno, i principi contabili dell'allegato 4/2 del Dlgs 118/2011, che dispongono che le economie di bilancio confluiscono «nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale», riguardano solo una parte delle risorse stabili.

- L'altra parte, utilizzata per l'erogazione di istituti che, sebbene riconducibili al fondo del salario accessorio, rientrano nel trattamento fondamentale o di natura fissa e continuativa (progressioni economiche, indennità di comparto eccetera), risulta impegnata automaticamente all'inizio dell'esercizio, sul solo presupposto dell'approvazione del bilancio di previsione.
- Questa la sottile e innovativa impostazione offerta dai magistrati della Corte dei conti del Molise con la **delibera n. 1/2020**.

I principi contabili

La ricostruzione parte da una lettura che conferma le diverse regole imposte dai principi contabili:

- se manca la stipula dell'accordo integrativo, nel qual caso tutte le risorse destinate al finanziamento del fondo, stabili e variabili, risultano definitivamente vincolate, confluendo le correlate economie di spesa nella quota vincolata del risultato di amministrazione;

- se manca l'atto di costituzione del fondo, con la conseguenza che le economie confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato, però, per la sola quota obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
- Ciò ribadito, i magistrati approfondiscono l'esame della seconda ipotesi, apprezzando come alla suddivisione pattizia tra risorse stabili e variabili del fondo non sia sovrapponibile quella, più generale, tra trattamento fondamentale e accessorio


Due tipologie di compensi

Vi sono, infatti, voci del trattamento accessorio che hanno natura fissa e continuativa (indennità di posizione, o di comparto); altre, invece, natura variabile (si pensi alla produttività). Così come, in effetti, le risorse stabili del fondo finanziano tanto voci retributive fondamentali (Peo, Ria), quanto accessorie (comparto).

- I giudici ritengono sia necessario, superate le definizioni, rifarsi esclusivamente all'ampia formulazione del primo alinea, lettera a), del punto 5.2 del Principio contabile, che prevede l'automatica imputazione dell'impegno, a inizio esercizio, per «l'intero importo risultante dai trattamenti fissi e continuativi, comunque denominati», all'interno del quale troverebbe spazio anche parte rilevante delle risorse stabili del fondo.


Conclusioni rispetto al bilancio

Fermo restando che la parte stabile del fondo «non si perde mai», se il fondo non è costituito entro l'anno le somme di parte stabile riferibili al trattamento fondamentale, fisso e continuativo (ad esempio, progressioni economiche, indennità di comparto), si debbono ritenere automaticamente impegnate a inizio esercizio secondo le disposizioni d'esordio della lettera a) su richiamata;

- 
- solo quelle, pur di parte stabile, che esulano da questa nozione, seguono invece la regola dettata dal terzo alinea del punto 5.2, confluendo a fine anno nel risultato di amministrazione per la quota vincolata dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

- Non vi è un obbligo di restituzione delle somme percepite dai responsabili di posizione organizzative sulla base di specifiche disposizioni di legge al di fuori del fondo per la contrattazione decentrata, se essi sono quantificati in modo preciso sulla base di criteri oggettivi e, di conseguenza, non vengono calcolati in modo arbitrario da parte del dirigente.
- Vanno invece restituite le indennità percepite senza la decurtazione proporzionale alla riduzione di orario in caso di impegno per una parte dell'orario in altro ente. In caso di valutazione positiva, quanto meno la misura minima della indennità di risultato deve essere erogata

- 
- I titolari di posizione organizzativa, ma più in generale tutti i dipendenti, non possono percepire compensi che non sono disciplinati dalle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente.
 - sentenza della Corte dei Conti della Puglia n. 8/2020, che ha dettato in modo molto ampio le regole per la incentivazione dei titolari di posizione organizzativa con compensi ulteriori rispetto alle indennità di posizione e di risultato.

Illegittima liquidazione compensi accessori – Responsabilità

- “Il visto di regolarità contabile (cfr. art. 183, co. 7, d.lgs. n.267/2000) attestando la copertura finanziaria, attiene alla fase di esecuzione della spesa e determina l’esecutività dei provvedimenti dei responsabili dei servizi, differendo dal parere di regolarità contabile (cfr. art. 49 d.lg.s cit.) che investe la legittimità delle deliberazioni”.
- Questo quanto ribadito dalla Corte dei Conti – sezione giurisdizionale per la Puglia – con la sentenza 13 novembre 2019, n. 677, con la quale ha analizzato la posizione di alcuni dirigenti comunali, citati a giudizio per aver illegittimamente erogato compensi accessori in violazione del principio di onnicomprensività.

Compensi per accertamenti IMU/TARI – Erogazione a titolari di posizione organizzativa


- Un ente chiede all'ARAN se i compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 (compensi derivanti dagli accertamenti IMU e TARI) possono essere erogati anche ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.
- Con parere CFL65 del 20 dicembre 2019, l'Agenzia illustra come l'art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, espressamente stabilisca che, all'interno del fondo, le risorse variabili possono essere incrementate con quelle derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.
- Ad avviso dell'ARAN, in tale ampia e generale indicazione possono essere riportati anche le risorse di cui all'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018.

Indennità aggiuntive (incentivi tributari) a titolare di posizione organizzativa – Configurabilità danno erariale

- Non si configura l'ipotesi di danno erariale nel caso in cui l'ente proceda all'erogazione di somme accessorie aggiuntive (a titolo di incentivo per recupero ICI) al titolare di posizione organizzativa del servizio finanziario, benché tali emolumenti non siano correttamente imputati al fondo del salario accessorio.
- Corte dei Conti – sezione giurisdizionale per la Puglia, nella sentenza 13 gennaio 2020, n. 8 del, con la quale ha analizzato la posizione di una funzionaria comunale, responsabile di un settore finanziario, che aveva percepito somme aggiuntive, rispetto l'indennità di posizione e risultato, dall'ente di appartenenza.

Nessun automatismo al trasferimento del personale in caso di servizi esternalizzati

- Il testo unico del pubblico impiego prevede che, in presenza di servizi esternalizzati, tra le misure organizzative rientra anche quella relativa al passaggio dei dipendenti che svolgevano quel servizio (articolo 31 del Dlgs 165/2001) con conservazione delle garanzie previste in tema di diritti del lavoratore (articolo 2112 del codice civile) e osservando le procedure di informazione e di consultazione con le parti sindacali.
delibera della Corte dei conti Liguria n. 19/2020

- 
- A eccezione delle ipotesi tipizzate e regolamentate dal legislatore, ovvero in presenza di un passaggio ad altro ente pubblico (esempio azienda speciale), negli altri casi di esternalizzazione avvenuta con società private è necessario acquisire il consenso del lavoratore, non potendosi applicare le disposizioni unilaterali dell'ente.

- Al contrario, in caso di servizio re-internalizzato, il passaggio dei lavoratori dal privato all'ente locale non è disciplinato con la conseguente nullità del contratto in caso di trasferimento, potendosi accedere nella amministrazioni pubbliche solo attraverso concorso, non essendo sufficiente anche le procedure selettive attivate dalle società partecipate.


Società in house, «no» alla clausola sociale che elude l'obbligo della procedura selettiva per le assunzioni


- In tema di assunzioni da parte delle società a controllo pubblico, il ricorso a clausole sociali non può essere utilizzato come strumento per eludere l'obbligo di reclutamento del personale secondo i principi dell'evidenza pubblica. Questa è l'indicazione fornita dalla Corte dei conti per la Liguria, con la **delibera n. 14/2020**.

- Nonostante la dichiarazione di inammissibilità del quesito posto per il sopravvenuto intervento del legislatore regionale in materia, i giudici si sono egualmente espressi con alcuni interessanti rilievi sul delicato argomento del rapporto tra società in house e tutela dell'occupazione, che è spesso fonte di grande incertezza nell'esercizio dell'azione amministrativa.

Sulla scelta del revisore per certificare le spese dell'ente locale

- La procedura selettiva indetta da un ente locale per la scelta di un revisore dei conti, deputato alla certificazione delle spese sostenute a valere sui fondi di finanziamento ricevuti, non rientra nella casistica del conferimento di incarichi professionali (articolo 7, comma 6, del Dlgs 165/2001).

- 
- Questi ultimi sono, infatti, finalizzati allo svolgimento di identiche mansioni rispetto a quelle svolte dai dipendenti e conferibili solo previo accertamento dell'impossibilità di reperire risorse interne, mentre al revisore l'ente chiede un giudizio di indipendenza nella certificazione, attività questa che non può che essere esercitata da un soggetto esterno all'ente.

- 
- Spetta, allora, al giudice amministrativo la verifica del corretto esercizio del potere esercitato dall'ente nel conferimento dell'incarico al revisore.
 - Consiglio di giustizia amministrativa per la Regione Siciliana (sentenza n. 79/2020) che ha riformato la sentenza del giudice amministrativo di primo grado che aveva, invece, declinato la propria giurisdizione.

Illegittimo l'incarico esterno per la risoluzione generica di criticità giuridico-amministrative

- L'entrata in vigore di nuove norme in materie istituzionalmente demandate alla cognizione e attività del Comune è un evento che determina problematiche rientranti nell'ordinaria amministrazione, da ascrivere alla competenza esclusiva degli uffici dell'ente.

- Di conseguenza, non è possibile avvalersi della consulenza di un professionista esterno per determinare l'inquadramento giuridico legale a seguito di una novella normativa, e ove un siffatto incarico venga conferito esso genera un danno erariale.
- Corte dei conti d'appello, con la sentenza n. 8/2020.

La delibera della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 10/2020

- Il divieto di assunzione previsto in caso di ritardo nell'approvazione dei documenti contabili non si applica all'istituto dello scavalco condiviso
- Da una parte si trova, infatti, l'articolo 14 del contratto 22 gennaio 2004 che concede la possibilità a un lavoratore di un'amministrazione di condividere il suo tempo di lavoro con un altro ente. Dall'altra parte c'è l'articolo 1, comma 124, della legge 145/2018 che dispone che gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti, cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza.

Funzione pubblica spinge sullo Smart Working: a distanza almeno il 50% delle attività possibili

- A regime il ricorso al lavoro agile sarà incrementato non solo aumentando la percentuale minima del personale ma soprattutto prevedendo che ciascuna amministrazione individui le attività cosiddette smartabili e attivi la modalità agile per almeno la metà di queste.

Incrementi del fondo per la polizia locale fuori dal tetto del salario accessorio

- La [Corte dei conti delle Marche con la delibera n. 3/2020](#) torna sulla delicata questione dell'assoggettamento o meno al limite del trattamento accessorio delle economie da sanzioni al codice della strada destinate a incentivare il personale della polizia locale
- L'esclusione, di fatto, deve considerarsi ammissibile soltanto per le implementazioni della parte variabile del fondo delle risorse decentrate da destinare agli istituti di incentivazione del personale della polizia locale, corrispondente alla quota di proventi contravvenzionali, eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, che provengano dalle riscossioni di accertamenti compiuti nell'esercizio corrente, senza che in essa possano esservi ricomprese anche quelle accertate nell'esercizio precedente e incassate nell'esercizio corrente oppure derivanti dalla riscossione coattiva di ruoli provenienti da esercizi precedenti.

Doppia via per i nuovi concorsi

- Regioni ed enti locali possono riprendere e concludere i concorsi indetti prima della sospensione per l'emergenza Covid-19 e possono indire di nuovi sia utilizzando le regole tradizionali sia sfruttando le opportunità offerte per il 2020 dal Dl 34/2020. Nel frattempo per la Funzione Pubblica sono ripresi a decorrere i termini per rispondere alle comunicazioni delle Pa per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità. E le riunioni delle commissioni di concorso possono svolgersi in modalità telematica. Sono questi i principali elementi di cui gli enti devono tenere conto nelle scelte che devono effettuare in questi giorni per chiudere i propri concorsi in tempi brevi.

Decreto Rilancio, per gli stipendi illegittimi recupero sempre al netto

- L'articolo 150 comma 1 del decreto legge 19 marzo 2020 n. 34 ha inserito nell'articolo 10 del Tuir (Dpr 917/1986) il comma 2-bis, secondo cui le somme indebitamente erogate al lavoratore o al pensionato, se assoggettate a ritenuta, devono essere restituite al sostituto d'imposta al netto della ritenuta operata al momento dell'erogazione e non costituiscono oneri deducibili. Spetterà al sostituto un credito di imposta pari al 30% delle somme ricevute, utilizzabile senza limite di importo in compensazione in base all'articolo 17 del Dlgs 241/1997.

Enti locali e Regioni, subito la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata

- È necessario che le amministrazioni locali e regionali diano corso rapidamente alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata, così da consentire l'avvio delle trattative per il rinnovo del contratto. Non vi sono novità negli enti in cui il numero dei dipendenti è rimasto invariato o diminuito, mentre in quelli in cui è aumentato rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2018 occorre procedere a un adeguamento per lasciare invariata l'incidenza media pro capite dei singoli dipendenti, compresi i titolari di posizione organizzativa, sulle risorse per il salario accessorio.

Ok del ministero sulle assunzioni a tempo determinato in esercizio provvisorio nel limite dei dodicesimi

- Sì alle assunzioni a tempo determinato di personale con risorse etero finanziati (nella specie fondi Pon Inclusion e Fondo Povertà), sempre nei limiti dei dodicesimi e previa verifica che la spesa sia stata prevista nel precedente bilancio triennale per l'annualità in corso. È il parere della Cosfel (Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali).

Sulle nuove assunzioni l'incognita della certificazione dei revisori

- Il decreto assunzioni subordina l'applicazione delle nuove regole per la determinazione dei maggiori livelli assunzionali alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, infatti espressamente recita «...i comuni possono procedere ad 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...»

- 
- Ma che cosa intende il legislatore per asseverazione?

- Su questo punto il decreto non si esprime, ma sembra abbastanza logico pensare che senza l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, non si possa procedere con l'adozione del fabbisogno di personale e con il piano assunzionale. Sembra anche evidente che l'asseverazione debba essere rilasciata da parte dell'organo di revisione in maniera esplicita.
- È possibile, quindi, affermare che «asseverazione» è di fatto una sorta di attestazione e/o certificazione, assegnando alla data di emissione dell'«asseverazione», la certezza che, secondo il campionamento utilizzato, le verifiche eseguite e le analisi svolte, durante l'attività di «asseverazione», l'ente locale, per effetto dell'adozione dell'approvando piano triennale dei fabbisogni di personale, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Coronavirus, prima dell'esenzione dal servizio la chance del cambio di mansione

- Il mutamento delle mansioni del dipendente all'interno della categoria giuridica di inquadramento è uno degli strumenti che il datore di lavoro pubblico può utilizzare prima di arrivare all'esenzione dal servizio del dipendente. Lo strumento «estremo» dell'esenzione dal servizio, prescrive che il datore di lavoro pubblico utilizzi ogni mezzo pur di scongiurarne l'adozione, premettendo ferie, congedi, rotazione, banca delle ore e gli «altri analoghi istituti» contrattualmente applicabili.

Tra questi, trascurato forse perché protagonista di una rotonda rilettura giurisprudenziale operata solo in anni abbastanza recenti, si ritiene possa rientrare anche il mutamento temporaneo delle mansioni del lavoratore.

Procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, l'incarico a contratto si risolve di diritto

- contratto di lavoro in base all'articolo 110 del Tuel conferito dall'ex sindaco del Comune di un Comune pugliese. La pronuncia resa dal [Tribunale di Trani, Sezione Lavoro \(sentenza n. 378/2020\)](#), nel riconoscere la legittimità della risoluzione di diritto del contratto in caso di ente in predissesto e negando il carattere recettizio a favore del dipendente, ha interrotto la prassi secondo cui ai responsabili «ex articolo 110» il contratto poteva essere forzatamente rinnovato fino all'adozione di atti fondamentali per l'ente (ad esempio l'approvazione del rendiconto), previa autorizzazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali in base all'articolo 155 del Tuel.

Assunzioni, cade il principio della neutralità della mobilità per i Comuni

- I Comuni assoggettati alla nuova disciplina del Dm 17 marzo 2020 non sono più «enti con limitazione alle assunzioni» in senso stretto. La sintesi contenuta nella bozza di circolare esplicativa è destinata a far crollare tutte le certezze degli operatori in materia di mobilità. Per i Comuni, quindi, si verifica uno stravolgimento dei punti di vista sulla neutralità dell'istituto che merita di essere affrontato partendo da molto lontano.

Personale, il fondo decentrato supera il tetto 2016

- Il fondo per la contrattazione decentrata del 2020 può essere incrementato, anche oltre il tetto delle risorse per il salario accessorio dell'anno 2016, dai Comuni che registrano nel corso dell'anno l'aumento del personale in servizio rispetto a quello presente al 31 dicembre 2018, mentre non si deve dare corso a nessuna riduzione in caso di loro diminuzione. Questa possibilità può essere utilizzata dallo scorso 20 aprile

- Il decreto offre una lettura “creativa” del dettato legislativo, visto che viene espressamente esclusa la riduzione del fondo in caso di calo del numero dei dipendenti in servizio rispetto al personale presente alla data del 31 dicembre 2018. Nel caso di aumento del numero dei dipendenti, sia se già realizzato sia nel caso in cui sia il risultato dell'incremento delle capacità assunzionali disposto per gli enti virtuosi, è consentito l'aumento del fondo in misura proporzionale, cioè in modo da garantire il trattamento medio accessorio in godimento da parte del personale nel 2018. Questo incremento non opera automaticamente: sono le amministrazioni a doverlo tradurre in pratica, utilizzando le disposizioni contrattuali.

Conto annuale del personale, entro il 10 luglio l'invio della relazione

- Con la [circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 10/2020](#) (Rilevazioni previste dal titolo V del d.lgs. n. 165/2001. Istruzione in materia di Relazione allegata al Conto Annuale - anno 2019 - e Monitoraggio anno 2020), sono dettate le istruzioni operative per la compilazione tanto da parte di tutte le Pa della relazione allegata o di quella illustrativa, quanto del monitoraggio trimestrale 2020, adempimento che è invece riservato a un campione di amministrazioni comunali e di altre Pa.
- Ogni ente deve individuare al proprio interno un dirigente cui conferire il compito di responsabile del procedimento, sia per la redazione, che per la firma, che per l'invio. Si ricorda che inoltre anche il Presidente dell'organo di controllo interno, negli enti locali il revisore dei conti o il presidente dello specifico collegio, è tenuto a sottoscrivere la stampa del riepilogo

Contrattazione decentrata illegittima, anche i revisori dei conti sono responsabili

- Nei contratti decentrati illegittimi il recupero a carico del fondo delle somme illegittimamente erogate non fa venire meno la responsabilità amministrativa; matura responsabilità a carico degli organi di governo, dei componenti presenti della delegazione trattante di parte pubblica e dei revisori dei conti, ma non dei rappresentanti sindacali; l'Aran svolge una funzione di supporto delle Pa che devono tenere conto delle sue interpretazioni; non si può invocare la ultrattività dei precedenti contratti per quelli sottoscritti prima del novembre 2009, che entro il 31 dicembre 2012 andavano adeguati alle previsioni dettate dal Dlgs 150/2009.
- Corte dei conti della Sicilia n. 157/2020

Progressioni orizzontali, Aran in linea con la Ragioneria: non più del 50% degli aventi diritto all'anno

- L'Aran non si esprime sul concetto di quota limitata di dipendenti che possono partecipare a una selezione per le progressioni orizzontali. In risposta a un Comune che chiedeva espressamente come va quantificato il numero dei possibili beneficiari, l'Agenzia rimanda alla circolare n. 15/2019 della Ragioneria generale dello Stato nella quale era stato consolidato il principio che quota limitata significa «non più del 50% degli aventi diritto ciascun anno». È quanto contenuto nel parere protocollo n. 7560/2019.

Salario accessorio, compensazioni sui fondi «errati» ma solo con risparmi effettivi

- La Corte dei conti del Veneto con la deliberazione n. 66/2020, torna sulla delicata questione del recupero delle somme del trattamento accessorio a valere sui fondi delle risorse decentrate degli anni successivi. I magistrati contabili si soffermano, soprattutto, sulla possibilità di compensare le somme con le quote destinate ad assunzioni a tempo indeterminato fornendo un quadro completo anche delle regole del turn over.