



**Associazione
Responsabili
Finanziari
Comunali**

L'UFFICIO FINANZIARIO DEGLI ENTI LOCALI

**LEZIONI «FACILI» PER
NEOASSUNTI
(e non solo)**

**LEZIONE 9
IL PERSONALE
Parte economica**



La retribuzione

La retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. Essa è inoltre è la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. Essa costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore, come disciplinato dall'art. 2094 del codice civile.

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. A livello contrattuale non esiste una definizione univoca, ma si deve fare rinvio ai **contratti collettivi di categoria**.

Secondo la Costituzione la paga deve essere proporzionale alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato. Essa deve essere inoltre sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.



Contratto collettivo enti locali attualmente in vigore:

CCNL 2029/2021 sottoscritto il 16 novembre 2022

Elementi della retribuzione

- Retribuzione base (come da tabelle retributive del ccnl)**
- Retribuzione accessoria (richiamata nel ccnl ma oggetto di contrattazione a livello locale)**



**Associazione
Responsabili
Finanziari
Comunali**

L'UFFICIO FINANZIARIO DEGLI ENTI LOCALI

LEZIONI «FACILI» PER NEO ASSUNTI

CEDOLINO PAGA

STIPENDIO BASE	IND.VACANZA CONT.	IND.DI COMPARTO	IND.COMPARTO Q.F.	RETR.POSIZ.N.DIR.	DIFF.STORICO	UNA TANTUM 1.5 %						
1.934,36	11,06	4,95	46,95	1.083,33	278,45	33,19						
COD.	DESCRIZIONE	Scad.	ORE/GG	IMPORTO BASE	IMPONIBILE - ALIQUOTA	TRATTENUTE	COMPETENZE					
304	Retribuzione mensile		26,00				3.392,29					
1711	Rata addiz.regionale (cod.10)					64,20						
1712	Rata addiz.comunale (g170)					12,38						
1713	Rata addiz.com.acconto (g170)					6,19						
1770	Imp.irpef(vers./rimb.-)					100,20						
1774	Addizionale reg.(dich.) (cod.10)					9,20						
1779	Interessi irpef (saldo)					0,66						
1782	Interessi add.reg.(dich.) (cod.10)					0,06						
1970	Prestito plurienn. inpdap	06-2027				328,52						
8117	Ritenute i.n.a.d.e.l.				1.779,10 2,500	44,48						
8118	Ritenute c.p.d.e.l.				3.392,29 8,850	300,22						
8119	Fondo prev.credito cpdel				3.392,29 0,350	11,87						
IMPONIBILE IRPEF		IMPOSTA LORDA		TOTALE DETRAZIONE		IMPOSTA NETTA		ADD.REG.IRPEF		ADD.COM.IRPEF		TOTALE COMPETENZE
3.035,72		804,17		804,17		804,17						3.392,29
Detr. Coniuge		Detr. Figli		Detr. Altri Fam.		Altre Detraz.		Detr. Oneri		Detr. Fam. Num.		TOTALE RIT. CONTRIB.
IMPONIBILE IRPEF ARR.		ALIQUOTA ARRETRATI		IRPEF SU ARRETRATI		IMPONIBILE IRPEF TFR		ALIQUOTA TFR		IRPEF SU TFR		356,57
IMPONIBILE IRPEF ANNUO		IRPEF LORDA ANNUA		DETRAZIONI ANNUE		IRPEF NETTA ANNUA		IRPEF GIA' TRATTENUTA		CONGUAGLIO IRPEF		TOTALE TRATTENUTE
												1.682,15
ARR.PRE.		ARR.ATT.										NETTO IN BUSTA
												Euro 1.710,14

Retribuzione mensile e suoi elementi

Trattenute (o ritenute):

- Addizionali irpef comunale e regionale
- Prestiti (es cessione e del quinto)
- Ritenute previdenziali a carico dipendente

Trattenute erariali irpef

Retribuzione mensile (-)Trattenute totali (=) Retribuzione netta



LA SPESA DEL PERSONALE

Il superamento della “dotazione organica”

L'art.6 del Decreto Legislativo 165/2001 ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale a tempo indeterminato media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296).

Il valore soglia calcolato ai sensi dell'art. 33 comma 2 del dl 34/2019 non concorre a formare la spesa del personale a tempo indeterminato. E' cioè da intendere come maggiore spesa ammessa per nuove assunzioni o assunzioni per turnover.

Il limite di spesa per il personale a tempo determinato è ancora quello previsto dall'art. 9 comma 28 del dl 78/2010:

“A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc.(omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”



LA SPESA DEL PERSONALE

Vincolo assunzioni a tempo indeterminato–art.33, c.2, DL34/2019

L'art.33, comma2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n.34 prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.



LA SPESA DEL PERSONALE

...segue...

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turnover pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il decreto attuativo è il decreto interministeriale del 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni



Fondo risorse decentrate: costituzione

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;

b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;

c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data



Segue...

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016
- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.



Segue...

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziati dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo



Segue...

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.



Segue...

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;

incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.



...segue...

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.



La programmazione della spesa del personale

- **Bilancio di previsione:** entro il 31/12 dell'anno precedente o entro data prorogata. Occorre indicare in bilancio nelle varie missioni e programmi – macroaggregato 1 – le previsioni triennali di spesa comprensive delle eventuali nuove assunzioni. Competenza Consiglio comunale.
- **Piano della Performance:** sono determinati gli obiettivi di settore ed individuali ai fini dell'assegnazione delle indennità di risultato dei Responsabili di area e della produttività individuale quale quota del fondo del salario accessorio. Entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio. Competenza della Giunta comunale
- **Piano triennale del Fabbisogno del personale sezione del Piano delle Attività Organizzative – PIAO.** Occorre indicare le eventuali cessazioni e nuove assunzioni distinte per categoria e secondo la nuova classificazione di cui al ccnl 2019/2021, il calcolo della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33 comma 2 del dl 34/2019 e decreto interministeriale del 17 marzo 2020, il calcolo della spesa complessiva prevista (come riportata nel bilancio di previsione), la dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa, sia del personale a tempo indeterminato sia del personale a tempo determinato. Necessario il parere dell'organo di revisione. Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio. Competenza della Giunta comunale. Il Piano triennale del Fabbisogno del personale con il PIAO è trasmesso al portale PIAO.
- **La contrattazione decentrata:** la Giunta determina la quota facoltativa da destinare al fondo per il salario accessorio e nomina la delegazione trattante. L'ufficio competente (in genere la Ragioneria) quantifica le risorse (stabili e variabili) disponibili. E' predisposto uno schema di contratto triennale decentrato (o una modifica di quello vigente) con la destinazione delle risorse. E' necessario il parere dell'organo di revisione. La delegazione trattante ne propone la sottoscrizione alla rappresentanza sindacale. In seguito all'intesa, la Giunta autorizza la sottoscrizione. Al massimo entro dicembre dell'anno di competenza.



La Relazione allegata al Conto annuale ed il Conto annuale del personale

(art. 60, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001)

La Relazione allegata al conto annuale del personale è una rilevazione da trasmettere al Ministero dell'Economia e delle Finanze

Le finalità sono:

- **La conoscenza delle attività svolte dal personale per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali;**
- **La conoscenza delle ore lavorate per le attività svolte in economia e personale coinvolto distinto per categoria;**
- **La conoscenza dei risultati conseguiti, sia in economia, sia con altre modalità di gestione;**
- **Supporto per la valutazione della risorsa «personale» in relazione dei risultati raggiunti.**

E' necessario il parere dell'Organo di revisione. La scadenza per il 2024 era il 15 giugno. L'invio è da fare tramite l'applicazione SICO



**Associazione
Responsabili
Finanziari
Comunali**

L'UFFICIO FINANZIARIO DEGLI ENTI LOCALI LEZIONI «FACILI» PER NEO ASSUNTI

Il Conto annuale del personale

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato cura dal 1993, quale obbligo istituzionale, la rilevazione del “Conto annuale”, riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche.

Tali informazioni costituiscono la base informativa ufficiale per le determinazioni di Governo e Parlamento in materia di personale pubblico nonché, per espressa disposizione di legge, per la quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali.

Le variabili rilevate sono:

- consistenza e struttura del personale in servizio
- consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile
- assenze retribuite e non retribuite
- turn-over e mobilità
- età anagrafica e anzianità di servizio
- titoli di studio
- distribuzione geografica
- costo del lavoro
- consistenza ed utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa
- I dati raccolti con il Conto annuale sono pubblicati sul sito <https://www.contoannuale.mef.gov.it/>.
- Tutte le informazioni di organico sono presentate con il dettaglio uomini e donne, realizzando per il pubblico impiego una statistica di genere.

La scadenza della rilevazione è fissata per quest'anno al 6 settembre 2024. L'invio è da fare tramite l'applicazione SICO