



Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali
Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.

Fondo del salario accessorio 2017: le novità contenute nel T.U. Pubblico Impiego presentato dal Governo

Il nuovo Testo Unico del Pubblico Impiego prevede rilevanti modifiche in tema di costituzione del fondo del salario accessorio dei dipendenti degli Enti locali: ecco cosa cambia

Il Consiglio dei Ministri n. 14 del 23 febbraio 2017 ha dato il via libera al nuovo Testo Unico del Pubblico Impiego che, tra le altre misure, prevede rilevanti novità in tema di costituzione del fondo del salario accessorio dei dipendenti degli Enti locali, abrogando le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 a mente del quale *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*. In altri termini, con l'approvazione del TUPI vengono meno le limitazioni sul salario accessorio previste dalla normativa, ma sono introdotte altre limitazioni che qui di seguito vengono commentate.

I nuovi limiti al salario accessorio per gli Enti locali

La normativa evidenzia come, in attesa dell'armonizzazione dei trattamenti accessori definiti nel Contratto Collettivo Quadro per la definizioni dei comparti di contrattazione e delle relative aree dirigenziali periodo 2016-2018 (sottoscritto dall'ARAN e dalle parti sindacali in data 13 luglio 2016), a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, dal 1° gennaio 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. In altri termini, proprio in funzione del nuovo Testo Unico sul Pubblico Impiego il decreto legislativo prevede l'espressa abrogazione delle disposizioni contenute nella Legge di Stabilità 2016. Si prevede, inoltre, per gli Enti locali, la possibilità di incrementare il fondo oltre al limite dell'anno 2016 anche in caso di attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. Vengono ripristinati, in altri termini, possibili ulteriori risorse variabili, da stanziare in bilancio, che dovrebbero riguardare sia quelle di cui all'art.15, comma 5 e comma 2 CCNL 1/4/1999 (nuovi servizi), sia quelle relative ai piani di razionalizzazione delle spese previste dall'articolo 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (con

destinazione delle economie certificate a consuntivo, la cui destinazione massima del 25% per premiare la generalità dei dipendenti sulla base della valutazione del merito e, l'ulteriore quota del 25%, con decisione discrezionale della PA al fine di remunerare le prestazioni suppletive del personale in servizio direttamente e proficuamente coinvolto nelle specifiche iniziative individuate dai suddetti Piani di ristrutturazione dei servizi e di razionalizzazione dei processi decisionali ed operativi finalizzati ad un accrescimento della produttività e dell'efficienza). La disposizione precisa che tale opportunità viene concessa al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Sperimentazione per regioni e città metropolitane

Per le Regioni a statuto ordinario e per le Città Metropolitane virtuose, la nuova normativa prevede la possibilità di incrementare le risorse, destinate alla contrattazione integrativa del personale anche di livello dirigenziale, per un periodo sperimentale 2018-2020, alle seguenti condizioni:

- rispetto delle norme di contenimento della spesa di personale;
- rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio;
- rispetto dei parametri e i requisiti definiti con DPCM, previo accordo in Conferenza permanente Stato Regioni e Province autonome e della Conferenza Stato Città, entro 90 giorni dalla entrata in vigore del decreto.

Ai fini della definizione dei parametri e requisiti, si dovrà tenere conto:

- a) del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti considerate al netto di quelle a destinazione vincolata;
- b) del rispetto del saldo di pareggio di bilancio;
- c) il rispetto dei tempi medi di pagamento;
- d) della dinamica del rapporto tra salario accessorio e retribuzione complessiva.

Sempre per tali enti virtuosi, viene disposto il graduale superamento degli attuali vincoli assunzionali (fissati attualmente al 25% delle cessazioni dell'anno precedente), in favore di un meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per personale valutata anche in base ai criteri per la partecipazione alla sperimentazione, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. In caso di esito positivo della citata sperimentazione, sempre con DPCM e intesa della Conferenza Stato-Regioni, potrà essere disposta l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri carico della finanza pubblica.