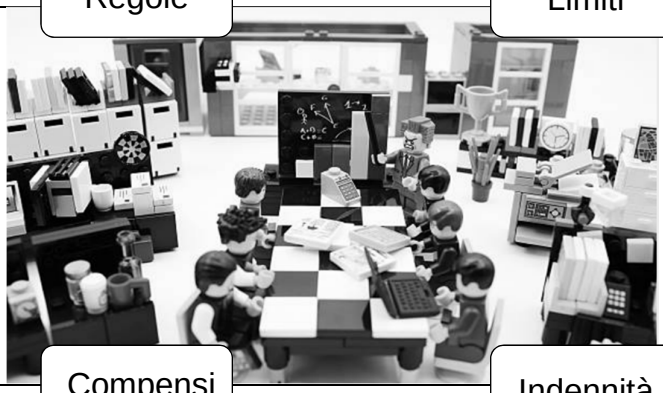
LE REGOLE ASSUNZIONALI IN VIGORE E IN PREVISIONE

Regole

Limiti



Compensi

Indennità

di Gianluca Bertagna

IL PTFP

LE POSSIBILITÀ DI ASSUNZIONE

LE PROCEDURE CONCORSUALI E LE GRADUATORIE

L'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001 FISSA LE REGOLE	
Programmazione del fabbisogno e verifica delle eccedenze	Dotazione organica

LE LINEE GUIDA PUBBLICATE IL 27 LUGLIO 2017 FORNISCONO ORIENTAMENTI	
Per gli enti locali…	… rimangono quelli della propria autonomia normativa e organizzativa

DOTAZIONE ORGANICA	
Spesa potenziale massima	Per gli enti locali… è quella prevista dalla normativa vigente

COME FUNZIONA QUINDI?	
Risposta alla domanda:	Se l'ente dovesse ricoprire tutti i posti vacanti, rispetterebbe il tetto di spesa di personale?

PTFP

- Deliberazione di Giunta
- Allegato - Spese di personale
- Allegato - Capacità assunzionale
- Allegato - Previsione delle assunzioni
- Allegato - Dotazione organica
- Allegato – Lavoro flessibile
- Allegato - Verifica Dotazione Organica Finanziaria

Anche **le previsioni di lavoro flessibile vanno inserite nel Piano triennale dei fabbisogni di personale?**

La risposta è sì, certo. Il PTFP rappresenta il luogo migliore dove descrivere dettagliatamente le esigenze temporanee o eccezionali che stanno alla base per la legittimità di un contratto a tempo determinato o di somministrazione alla luce della previsione dell'art. 36 comma 2 del d.lgs. 165/01.

La necessità di previsione all'interno del Piano è scritto anche nelle Linee di indirizzo predisposte dalla Funzione Pubblica pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2017. Si legge, al punto 4: "Il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonchè ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile".

Poi certo, potrebbe accadere l'imprevisto. Un'assenza, un'emergenza, una sostituzione. Tutto sta allora nel capire se tale situazione era già compatibile con il fabbisogno espresso all'interno del Piano e con l'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010. Si potrebbe sostenere, infatti, che se l'esigenza imprevedibile rimane compatibile con il fabbisogno e con il tetto dell'anno 2009 al lavoro flessibile, non si viola la struttura del PTFP iniziale, non rendendosi necessaria una sua espressa modifica.

A cura di Gianluca Bertagna

LE ASSUNZIONI NEL 2019

DIVIETI DI ASSUNZIONE

Lett. a): adozione Piano triennale del Fabbisogno del personale e relativa comunicazione

Obbligatorio nel rispetto dell'art. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001.

Lett. b): Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero

Obbligatorio: art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

Lett. c): Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne:

Permane adempimento di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006.

Lett. d): Adozione del Piano della Performance:

Permane adempimento di cui all'art. 10 del d.lgs.150/2009.

Lett. e): Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013:

Permangono adempimenti di cui all'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Lett. f): Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:

L'art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della l. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), di cui all'art. 13 della l. 196/2009 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come precedentemente previsto).

Lett. g): Mancata certificazione di un credito nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni:
Permane adempimento di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008.

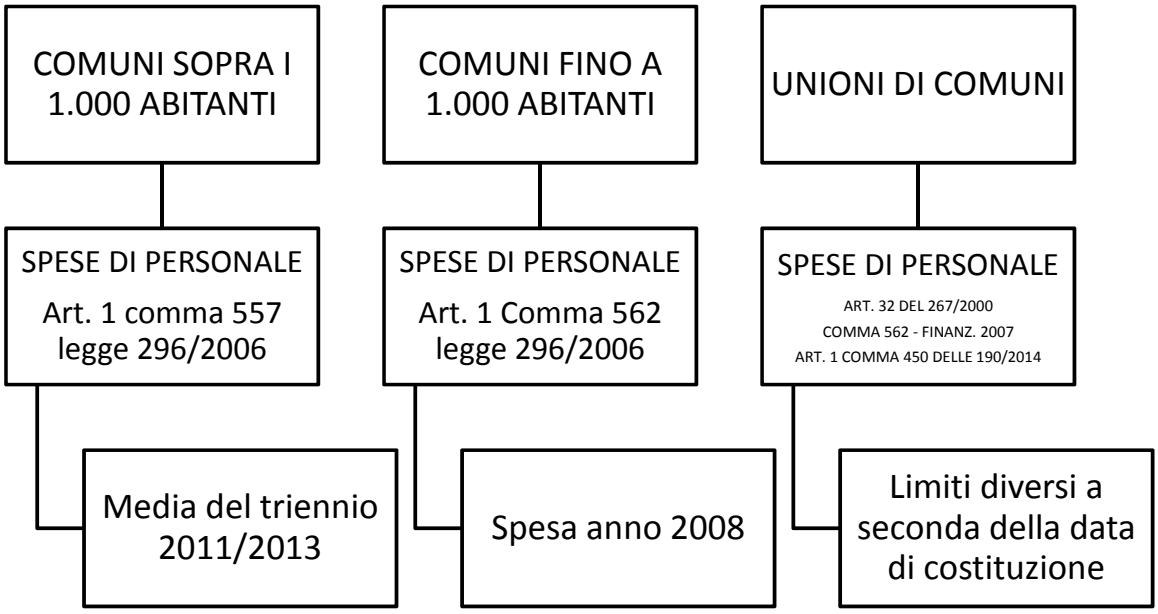
Lett. h): Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto:

Permane adempimento

A cura di Gianluca Bertagna

LE SPESE DI PERSONALE

I LIMITI DI SPESA DI PERSONALE



LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

LA MOBILITÀ

… come previsto dall'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005:

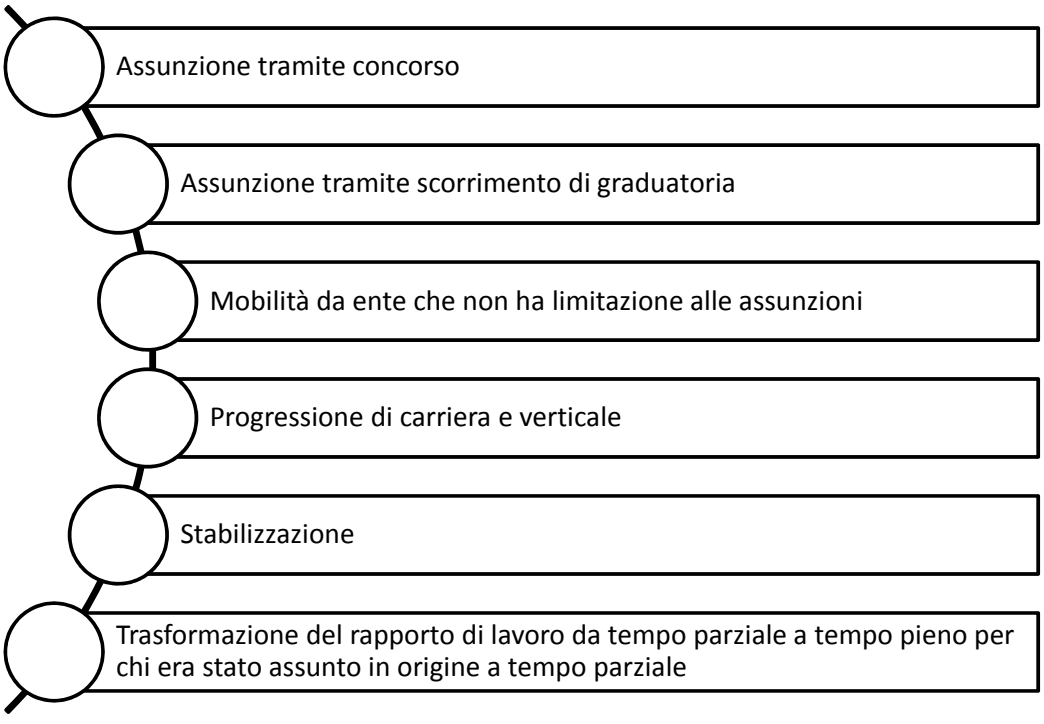
(legge 311/2004)

In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, **tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione**, nel rispetto delle disposizioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il Patto di stabilità interno per l'anno precedente.

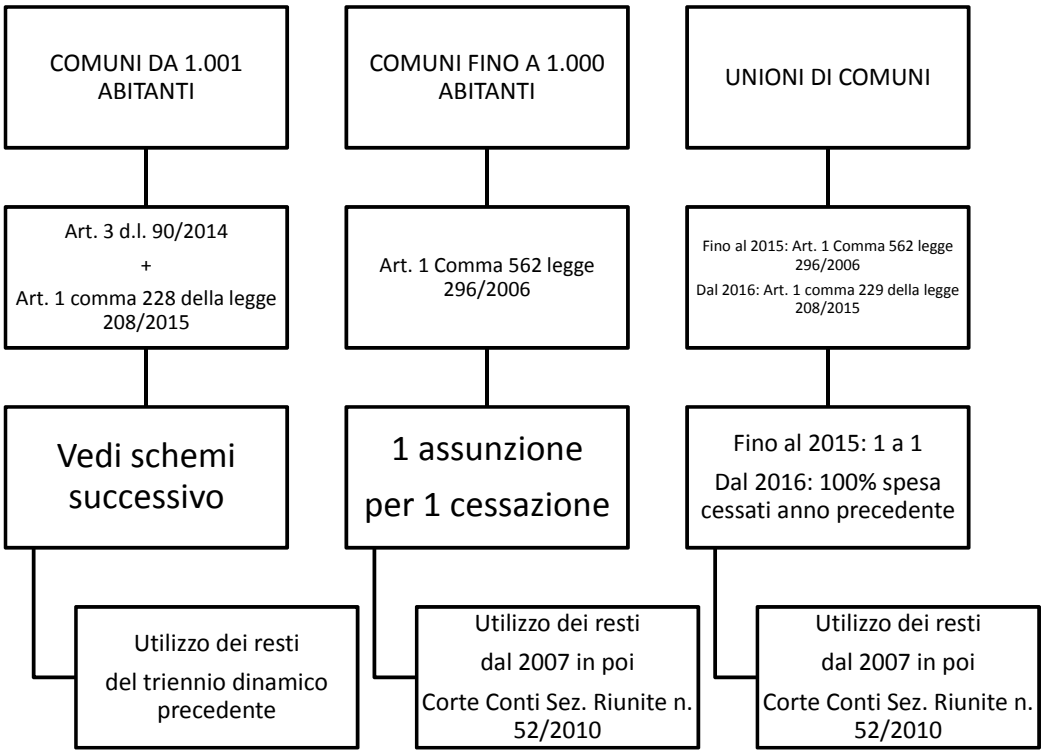
… ma ricordiamo che, ai sensi dell'art. 14 comma 7 del dl n. 95/2012:

Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (…) **non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni** o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

QUANDO SERVE E SI ERODE CAPACITÀ ASSUNZIONALE



LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE



COMUNI SOPRA I 1.000 ABITANTI

La capacità assunzionale cambia da anno ad anno.
Ogni anno è necessario determinarla nel seguente modo:

CAPACITÀ ASSUNZIONALE DI COMPETENZA

CAPACITÀ ASSUNZIONALE RESIDUA
pari al resto di capacità assunzionale non utilizzata nel
QUINQUIENNIO DINAMICO PRECEDENTE

ART. 3 DEL D.L. 90/2014
MODIFICATO DALL'ART. 14-BIS DEL D.L. 4/2019
DELIBERAZIONE 28/2015 CORTE CONTI SEZIONE AUTONOMIE
DELIBERAZIONE 25/2017 CORTE CONTI SEZIONE AUTONOMIE

LE NOVITÀ PER IL TRIENNIO 2019/2021

ART. 14-BIS DEL D.L. 4/2019

5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a **permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.** La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi

CONCRETEZZA

La deroga all'obbligo di esperire la mobilità volontaria (articolo 3, comma 8)

Con il dichiarato scopo di "*ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego*", viene stabilito che nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, previste e disciplinate dall'articolo 30 del d.lgs. 165/2001.
Questa misura riguarda tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, enti locali compresi.
Considerando che la maggior parte delle procedure di mobilità, attivate in ottemperanza dell'articolo 30, comma 2-*bis*, del d.lgs. 165/2001, si risolvono in una perdita di tempo, vista la difficoltà di ottenere la cessione del contratto di lavoro dalle altre amministrazioni, questa modifica ci sembra più che ragionevole, anzi noi ci saremmo spinti oltre e avremmo direttamente abrogato il comma 2-*bis*.
La norma recita: "2-bis. Le amministrazioni, ***prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali****, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria".*

L'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. 34/2019 – DECRETO CRESCITA

A cura di Gianluca Bertagna

LE NOVITÀ DEL D.L. 34/2019 – CRESCITA – ART. 33 COMMA 2

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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over 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.

A cura di Gianluca Bertagna

PROCEDURE DI ACCESSO

A cura di Gianluca Bertagna

IL PART-TIME

ART. 3 COMMA 101 DELLA LEGGE FINANZIARIA PER IL 2008

La trasformazione del rapporto a tempo pieno del personale assunto a tempo parziale, può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti in materia di assunzioni.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è data la precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.

ART. 8 COMMA 6 DEL D.LGS. 81/2015

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale

A cura di Gianluca Bertagna

I «CONCORSONI» UNICI

"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 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".

COMMISSIONI DI CONCORSO

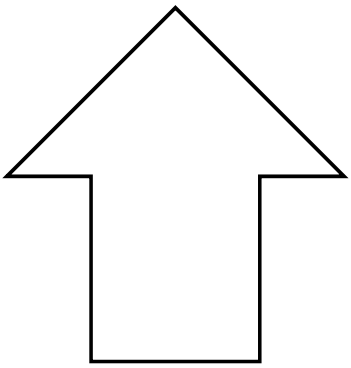
Art. 3 comma 12 della Legge 56/2019

Gli incarichi di presidente, di membro o di segretario di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego, anche laddove si tratti di concorsi banditi da un'amministrazione diversa da quella di appartenenza e ferma restando in questo caso la necessità dell'autorizzazione di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **si considerano ad ogni effetto di legge conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto dal dipendente pubblico o** comunque conferiti dall'amministrazione presso cui presta servizio o su designazione della stessa.

Comma 14

la disciplina di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applica ai compensi dovuti al personale dirigenziale per l'attività di presidente o di membro della commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego.

GRADUATORIE

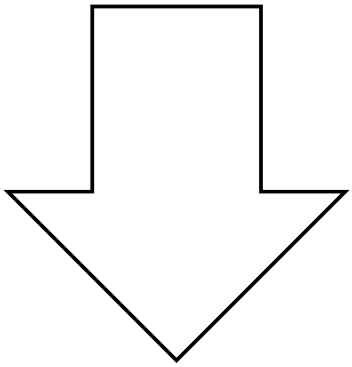


Art. 91, comma 4, del d.lgs. 267/2000: “Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l’eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso medesimo”;

Art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001: “Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione”.

1. d'ora in avanti le graduatorie avranno validità esclusivamente triennale (almeno nelle intenzioni del legislatore attuale...)

2. a regime, le graduatorie potranno essere utilizzate unicamente per coprire i posti messi a concorso



UN PO’ DI ESEMPI…

a. metto a concorso dieci posti. tre con assunzione a ottobre, tre con assunzione a dicembre quattro con assunzione a gennaio 2020.

- si può fare? (ovviamente non posso andare oltre i tre anni)

b. metto a concorso dieci posti. li chiamo in servizio tutti subito.

- tre rinunciano. chiamo subito gli altri tre idonei.
- giusto?

c. metto a concorso dieci posti. li assumo tutti subito

- cinque non superano il periodo di prova chiamo subito gli altri cinque idonei
- giusto?

d. metto a concorso dieci posti. li assumo tutti subito.

- tra due anni uno dà le dimissioni
- posso assumere il primo idoneo?
- la norma dice che si possono usare solo per i posti messi a concorso. non ha detto: solo per i vincitori.

LE REGOLE SPIEGATE

DALL'ART. 14-TER DEL D.L. 4/2019

"1. All'articolo 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole: «a concorso» sono aggiunte le seguenti: «nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso».

2. All'articolo 1, comma 366, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo la parola: «scolastico» sono inserite le seguenti: «ed educativo, anche degli enti locali»".

VALIDITÀ E CONDIZIONI PER UTILIZZARE LE GRADUATORIE ART. 1 COMMA 362 COME MODIFICATO DALL'ART. 6 BIS DELLA LEGGE 128/2019

Data di approvazione	Efficacia	Condizioni di utilizzabilità	Posizioni oggetto di eventuale scorrimento
Fino al 31.12.2010	No	--	--
Dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino al 30.03.2020	1) Frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascun ente, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente; 2) Superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità.	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.

Data di approvazione	Efficacia	Condizioni di utilizzabilità	Posizioni oggetto di eventuale scorrimento
Dal 01.01.2012 al 31.12.2015	Fino al 30.09.2020	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2016 al 31.12.2016	Fino al 30.09.2020	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Fino al 31.03.2021	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2018 al 31.12.2018	Fino al 31.12.2021	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei.
Dal 01.01.2019 in poi	Per tre anni dall'approvazione	Nessuna condizione specifica	Per i posti messi a concorso e per gli scorrimenti delle posizioni degli ulteriori concorrenti idonei se la procedura concorsuale è stata avviata entro il 01.01.2019. In caso contrario, l'utilizzabilità è limitata ai soli posti messi a concorso.

SINTESI SULLE GRADUATORIE

CONCORSI BANDITI DOPO IL 1 GENNAIO 2019

- **Si possono utilizzare solo per posti messi a concorso**
- **Non si possono utilizzare da parte di altri enti**

GRADUATORIE DATATE PRIMA DEL 1 GENNAIO 2019 ANCORA VALIDE E CONCORSI BANDITI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2018

- **Si possono utilizzare anche per scorrimento degli idonei**
- **Si possono utilizzare ancora da parte di altri enti**

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- **L'art. 36 comma 2 del d.lgs. 165/2001 non è stato abrogato o disapplicato, quindi:**
  - **Si può assumere attingendo da graduatorie a tempo indeterminato sia antecedenti al 2019, sia da quelle derivanti da concorsi successivi al 1.1.2019**

IL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IL FONDO

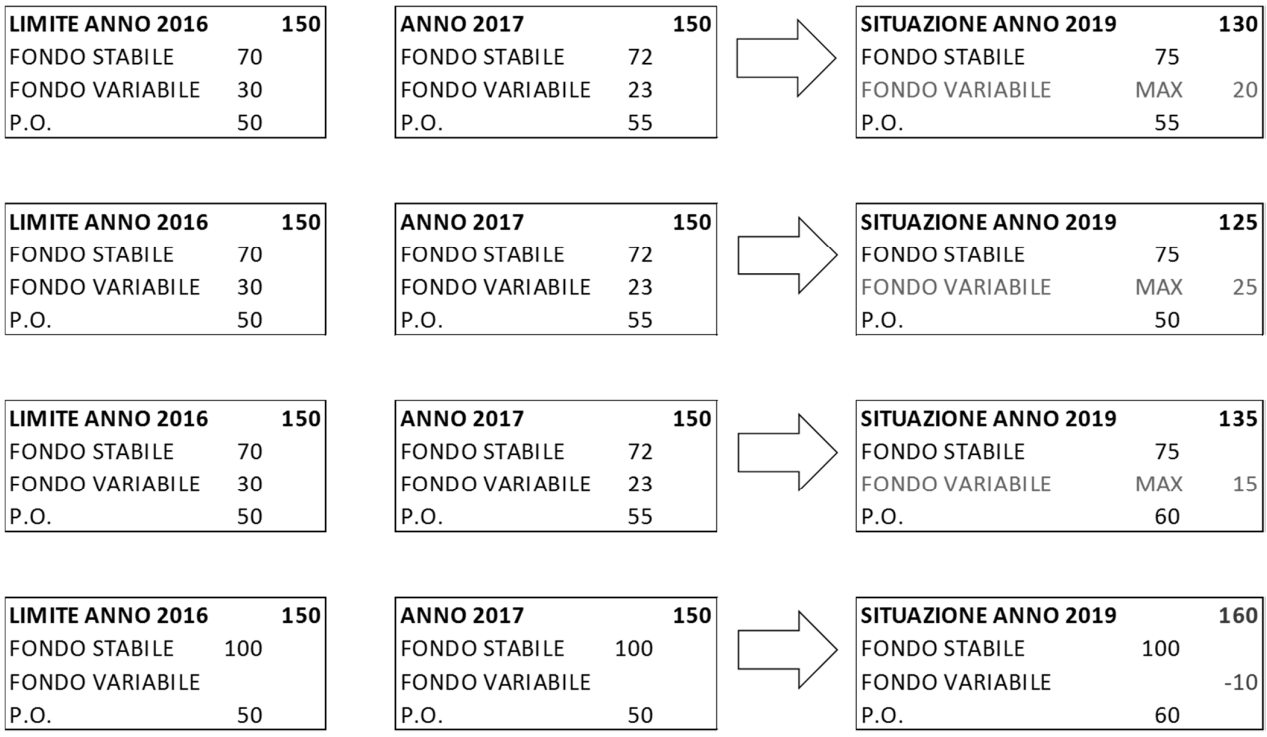
A cura di Gianluca Bertagna

I LIMITI PER I PROSSIMI ANNI
ART. 23 DEL D.LGS. 75/2017

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, 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, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.** A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

A cura di Gianluca Bertagna



ART. 11-BIS COMMA 2 DEL D.L. 135/2019

Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296,
per i comuni privi di posizioni dirigenziali,
il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75,
non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018 limitatamente **al differenziale** tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL,
attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

A cura di Gianluca Bertagna

SCHEDA INFORMATIVA 2
CONTO ANNUALE PER L'ANNO 2018

0,20% MONTE SALARI 2001 ALTE PROFESSIONALITA'

Valore 0,20% del monte salari dell'anno 2001 di cui all'art. 32 c. 7 del Ccnl 22.1.2004 non ricompreso nel fondo certificato del 2017 ai fini del computo nell'unico importo 2017 di cui all'art. 67, c. 1 del Ccnl 21.5.2018 (euro)	
L'importo di cui all'art. 32, c. 7 Ccnl 22.1.2004, inizialmente escluso dal fondo 2017, vi è stato ricompreso, previa certificazione del Collegio dei revisori dei conti, secondo le indicazioni dell'ARAN?	
Il limite 2016 di cui all'art. 23 c. 2 del Dlgs 75/2017 è stato rettificato includendo il valore di cui all'rt. 32 c. 7 del Ccnl 22.1.2004 secondo le indicazioni del MEF (S/N) ?	

A cura di Gianluca Bertagna

LE TRE RETTIFICHE AL FONDO DEL 2019

EURO 83,20 A DIPENDENTE PRESENTE AL 31/12/2015

- Incrementa la parte stabile del fondo – escluso dal tetto 2016
- I part-time si calcolano senza riproporzionamento
- Si conteggiano anche i tempi determinati

DIFFERENZIALI DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Vanno aggiornati su base annua con i valori degli stipendi al 1/4/2018
- Si consolideranno da questo momento in poi
- Sono esclusi dal tetto 2016

RETRIBUZIONE DI ANZIANITÀ

- Vanno inseriti gli importi della RIA dei CESSATI NEL 2018
  - L'importo dell'intero anno va in parte stabile
  - L'importo dei mesi risparmiati va in parte variabile

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

COME CORRELARE I PUNTEGGI DELLA PESATURA CON GLI IMPORTI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ESEMPIO 1 - FASCE

SOMMA A DISPOSIZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		80.000
PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	25%	
SOMMA DESTINATA A RISULTATO		20.000
SOMMA A DISPOSIZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		60.000

FASCE DI PESATURA	IMPORTO RETRIBUZIONE
DA 95 A 100	16.000
DA 90 A 94	14.000
DA 85 A 89	12.000
DA 80 A 84	10.000
DA 70 A 79	9.000
DA 60 A 69	8.000
DA 50 A 59	7.000
DA 40 A 49	6.000
SOTTO I 40	5.000

A cura di Gianluca Bertagna

SOMMA A DISPOSIZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	60.000

FASCE DI PESATURA	IMPORTO RETRIBUZIONE
DA 95 A 100	16.000
DA 90 A 94	14.000
DA 85 A 89	12.000
DA 80 A 84	10.000
DA 70 A 79	9.000
DA 60 A 69	8.000
DA 50 A 59	7.000
DA 40 A 49	6.000
SOTTO I 40	5.000

	PESATURA	**IMPORTO SPETTANTE**	**IMPORTO RIPROPORZIONATO**
PESATURA POSIZIONE A	96	12.000	11.613
PESATURA POSIZIONE B	100	16.000	15.484
PESATURA POSIZIONE C	80	10.000	9.677
PESATURA POSIZIONE D	86	12.000	11.613
PESATURA POSIZIONE E	50	7.000	6.774
PESATURA POSIZIONE F	40	5.000	4.839
		62.000	60.000

A cura di Gianluca Bertagna

ESEMPIO 2 – PROPORZIONALE ALLE RISORSE

SOMMA A DISPOSIZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		70.000	
PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	20%		
SOMMA DESTINATA A RISULTATO		14.000	
SOMMA A DISPOSIZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		56.000	A

PUNTEGGIO MASSIMO DELLA SCHEDA DI GRADUAZIONE	100	
PUNTEGGIO MINIMO PER OTTENERE LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	40	
PUNTI A DISPOSIZIONE PER LA GRADUAZIONE	150	B

VALORE MINIMO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	5.000	C
VALORE MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	16.000	D
NUMERO POSIZIONI ORGANIZZATIVE PREVISTE	6	E
SOMME A DISPOSIZIONE OLTRE AL MINIMO (A-(B*D))	26.000	F
VALORE DI OGNI PUNTO DI PESATURA (F/B)	173,33	G

	PESATURA	PUNTI IN PIU' RISPETTO AL MINIMO (H)	VALORE RETRIBUZIONE (C+(G*H))	
PESATURA POSIZIONE A	40	-	5.000	(C+(G*H))
PESATURA POSIZIONE B	50	10	6.733	
PESATURA POSIZIONE C	100	60	15.400	
PESATURA POSIZIONE D	40	-	5.000	
PESATURA POSIZIONE E	90	50	13.667	
PESATURA POSIZIONE F	70	30	10.200	
	390	150 (B)	56.000	

A cura di Gianluca Bertagna

ESEMPI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

	A	100			3.875,97
	B	86			3.333,33
1)	C	72	€	38,76	2.790,70
		258			10.000,00

	A	100	FASCIA 90/100	100%	VALORE MEDIO	3.333,33
2)	B	86	FASCIA 80/90	80%	RISULTATO	2.666,67
	C	72	FASCIA 70/80	60%	3.333,33	2.000,00
						8.000,00

					POSIZIONE	RISULTATO	SE TUTTI AL 25%
	A	100	FASCIA 90/100	25% PROPRIA POS	10.000	2500	2500
3)	B	86	FASCIA 80/90	20% PROPRIA POS	16.000	3200	4000
	C	72	FASCIA 70/80	15% PROPRIA POS	15.000	2250	3750
					41.000	7.950	10.250

A cura di Gianluca Bertagna

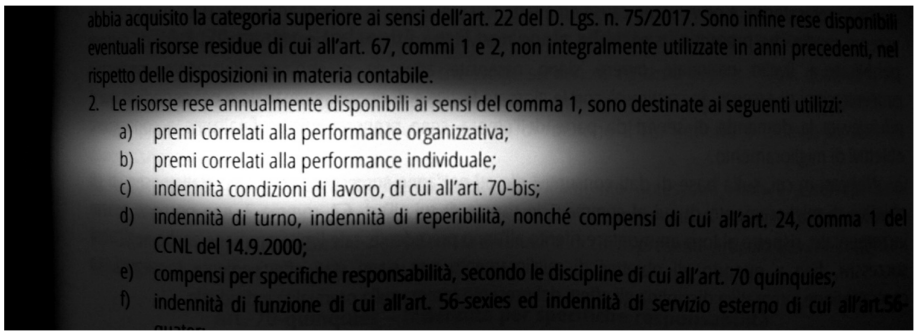
ESEMPI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

		10.000,00			
4)					
	60% OBIETTIVI		40% COMPORTAMENTI		
		6.000,00		4.000,00	
	Strategic.				
OB	100	2.142,86	FASCIA 90/100	25% PROPRIA POS	
OB	80	1.714,29	FASCIA 80/90	20% PROPRIA POS	
OB	50	1.071,43	FASCIA 70/80	15% PROPRIA POS	
OB	50	1.071,43			
	280	6.000,00	(o proporzionale)		

5)	SOMME A DISPOSIZIONE		**10.000,00**	
	PESATURA	**SUDDIVISIONE RISULTATO MASSIMO**	**% RAGGIUNGIM.**	**EROGATO**
A	12.000	3.157,89	80%	2.526,32
B	16.000	4.210,53	100%	4.210,53
C	10.000	2.631,58	90%	2.368,42
	38.000	10.000,00		9.105,26
VALORE PUNTO	0,26			

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE?

Cosa cambia dopo l'art. 68 del CCNL 21/05/2018



abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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 14.9.2000;
   e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
   f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-

Perché improvvisamente è diventato importante dividere la performance organizzativa da quella individuale anche per la distribuzione del fondo?

Perché i sindacati lo chiedono in modo così deciso?

Se contrattiamo la suddivisione, poi siamo in grado di erogarle distintamente?

QUOTA PREVALENTE DEL FONDO
ART. 68 COMMA 3 DEL CCNL 21/05/2018

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. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

ALMENO IL 30% DELLE RISORSE VARIABILI (SENZA LE «PARTITE DI GIRO»)
DEVE ESSERE DESTINATO A PERFORMANCE INDIVIDUALE!!!

PREMIO INDIVIDUALE
ART. 69 DEL CCNL 21/05/2018

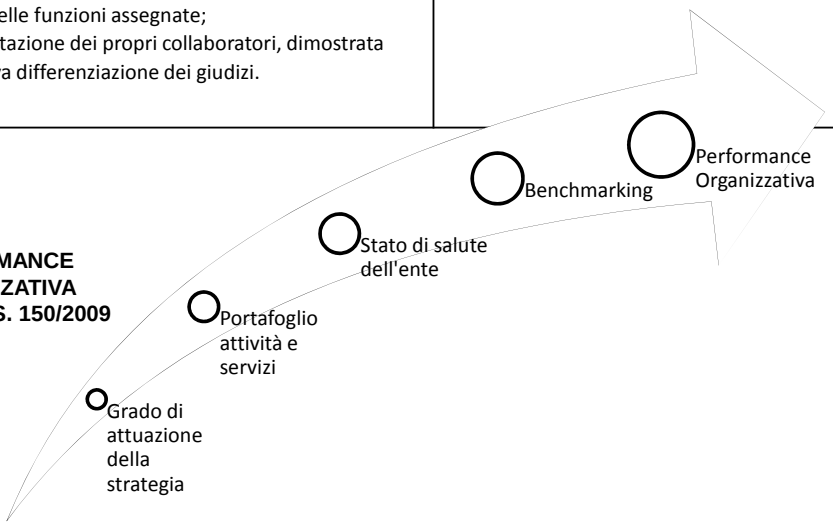
Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale
La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

PARTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (NON SOLO DI QUELLA DELL'ART. 68 COMMA 3) DEVE ESSERE DESTINATA AL PREMIO INDIVIDUALE

SE SI DESTINANO RISORSE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
RIMANGONO MENO RISORSE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
E QUINDI L'IMPATTO DELLE DUE DISPOSIZIONI È MINORE

PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 9 DEL D.LGS. 150/2009	
LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI
La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ART. 8 D.LGS. 150/2009



www.publika.it

www.gianlucabertagna.it

contatti@gianlucabertagna.it

A cura di Gianluca Bertagna