

## IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2020 Di Arturo Bianco

Le amministrazioni locali e regionali devono dare corso rapidamente alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del 2020, così da consentire l'avvio della contrattazione decentrata. Nei comuni e nelle regioni in cui il numero dei dipendenti cresce rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2018 si deve dare corso all'aumento del fondo in modo da lasciare inalterata la incidenza media pro capite dei dipendenti sul fondo stesso. Per il resto le regole da applicare per la costituzione del fondo del 2020 sono quelle fissate dai contratti nazionali, nel rispetto del tetto complessivo al salario accessorio.

### L'AUMENTO DEL FONDO

L'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, che è applicabile per le regioni dallo scorso 1 gennaio e per i comuni dal 20 aprile sulla base, rispettivamente, dei decreti attuativi del 3 settembre 2019 e del 17 marzo 2020, detta le regole per l'aumento del fondo nel caso di incremento del personale in servizio, mentre precludono il taglio del fondo per il salario accessorio in caso di diminuzione del personale. Si attende l'emanazione delle specifiche regole per le provincie e le città metropolitane.

Occorre in premessa sottolineare due dati:

- a) Questo incremento va ovviamente in deroga al tetto del salario accessorio per l'anno 2016;
- b) siamo in presenza di un aumento obbligatorio: la disposizione utilizza infatti il verbo al modo indicativo, per cui occorre necessariamente dare attuazione alla prescrizione.

Nella effettuazione di questo occorre utilizzare gli istituti previsti dal contratto nazionale. Il primo è costituito dall'inserimento dei risparmi della RIA e degli assegni ad personam dei dipendenti cessati dal servizio nell'anno precedente. Questi incrementi vanno nella parte stabile per la cifra che non si eroga più ed, una tantum, in quella variabile per i risparmi che si sono realizzati nell'anno precedente. Mentre ordinariamente questi incrementi vanno nel tetto del fondo per il salario accessorio, nelle amministrazioni in cui aumenta il personale in servizio vanno in deroga.

Il secondo incremento possibile, da utilizzare nel caso di un aumento stabile del numero di dipendenti, è costituito dal ricorso all'articolo 67, comma 5, lettera a) del CCNL 21.5.2018, cioè l'incremento in caso di implementazione della dotazione organica.

Gli altri incrementi possibili, da utilizzare in caso di un aumento del numero dei dipendenti che ha un carattere contingente, sono costituiti dal ricorso sia all'articolo 67, comma 4, cioè l'incremento fino allo 1,2% del monte salari 1997, sia al comma 5, lettera b), dello stesso articolo, cioè all'aumento legato al raggiungimento di specifici obiettivi.

Nella determinazione della misura di questi incrementi occorre tenere conto che si deve lasciare invariata la incidenza media pro capite dei dipendenti sul salario accessorio.

Non sono state fornite indicazioni sulla inclusione o meno del personale a tempo determinato nella base di calcolo, tema assai importante per gli enti che stanno dando corso alla stabilizzazione dei lavoratori precari, quindi che registrano un aumento del personale a tempo indeterminato, ma non del numero complessivo del personale in servizio. A parere di chi scrive è necessario dare corso ad un incremento del fondo nel caso in cui nella sua costituzione non si sia tenuto conto del personale a tempo determinato.

L'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 fa espressamente riferimento sia al fondo per la contrattazione decentrata del personale, sia al fondo per il salario accessorio delle posizioni organizzative. Di conseguenza, nella ipotesi di aumento del personale si deve andare a ritoccare in aumento anche questo fondo: in assenza di specifiche indicazioni si

suggerisce che ciò si concretizzi avendo cura di lasciare invariato il peso del fondo per le posizioni organizzative rispetto a quello per il salario accessorio. Ovviamente, i comuni senza dirigenti che hanno incrementato il fondo per le posizioni organizzative tagliando le proprie capacità assunzionali non devono tenere conto di tale aumento, che è stato finanziato -sulla base di una specifica disposizione di legge- ed attingendo a specifiche voci. Si deve ricordare che questa disposizione non è stata abrogata dal legislatore in modo espresso e che non vi sono indicazioni univoche e convincenti dalle quali trarre la conclusione della sua abrogazione in modo implicito.

#### GLI EFFETTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TARDIVA

Si devono ricordare gli effetti negativi che si determinano a seguito della contrattazione collettiva decentrata integrativa tardiva. Evidenziando in primo luogo che si deve considerare preclusa la possibilità di dare corso alla stipula di un contratto decentrato per gli anni precedenti, per cui nel 2020 il contratto collettivo decentrato integrativo del 2020 non può essere stipulato.

Per riassumere le conseguenze della contrattazione collettiva decentrata integrativa utilizziamo le indicazioni dettate dalla deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti delle Marche n. 40/2020, che in primo luogo invita gli enti a procedere “tempestivamente, all’inizio di ciascun esercizio finanziario, a costituire il fondo”. Ci viene ricordato che la procedura di contrattazione “si articola secondo un preciso cronoprogramma caratterizzato da tre fasi obbligatorie e sequenziali, ossia l’individuazione in bilancio delle risorse, l’adozione dell’atto di costituzione del fondo (che costituisce il vincolo contabile alle risorse, quantificandole), atto che è di competenza del dirigente e deve essere sottoposto alla certificazione da parte dell’Organo di revisione; la sottoscrizione del contratto decentrato annuale, quale titolo idoneo al perfezionamento dell’obbligazione”. Ed ancora, al punto 5.2, che i principi contabili stabiliscono che, in caso di completamento dei 3 passaggi, “le economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell’esercizio provvisorio .. l’impegno di spesa, connesso al fondo, può essere adottato solo con la sottoscrizione della contrattazione integrativa .. che è il presupposto necessario ed indispensabile per l’erogazione delle risorse, in quanto ne rappresenta il titolo giuridico legittimante”.

La deliberazione sintetizza le 3 ipotesi che si possono determinare: “a) costituzione del fondo e sottoscrizione del contratto entro la fine dell’esercizio: in tale caso, le risorse (stabili e variabili) esigibili nel successivo esercizio, sono reimputate a tale esercizio finanziandole con il fondo pluriennale vincolato; b) costituzione del fondo entro l’esercizio e contratto non sottoscritto entro l’esercizio: le risorse .. confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione e sono immediatamente applicabili, anche in esercizio provvisorio; c) fondo non costituito nell’esercizio e, conseguentemente, contratto non sottoscritto: le sole risorse stabili confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione. Le risorse variabili costituiscono economie di bilancio”.

#### IL TETTO AL SALARIO ACCESSORIO

La circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16, riprendendo le indicazioni suggerite dalle deliberazioni delle sezioni regionali di controllo delle Corti dei Conti, chiarisce che il tetto al salario accessorio deve essere considerato come complessivo. Esso cioè non produce le sue conseguenze sui singoli fondi per la contrattazione decentrata, ma sul complesso delle risorse destinate a questo fine, cioè su: fondo per la contrattazione decentrata del personale, fondo per le posizioni organizzative, fondo per lo straordinario, indennità di posizione e di risultato dei segretari e, per gli enti in cui sono presenti, fondo per il trattamento economico accessorio dei dirigenti.

La presenza di un tetto complessivo consente lo spostamento diretto di risorse dall'uno all'altro fondo nei casi previsti dalla contrattazione nazionale, che sono assai limitati. Le risorse del fondo dei dirigenti possono essere spostate alla incentivazione del personale solamente nelle regioni, entro il tetto previsto dal CCNL ed in caso di diminuzione dei dirigenti in servizio. Le risorse non utilizzate del fondo per lo straordinario devono incrementare la parte variabile del fondo per il salario accessorio del personale dell'anno successivo, mentre la contrattazione decentrata può tagliare in modo permanente il fondo per lo straordinario ed incrementare, nella stessa misura, la parte stabile di quello del personale. Le risorse del fondo per la contrattazione decentrata dei dipendenti possono essere spostate per la incentivazione delle posizioni organizzative solamente sulla base di una specifica intesa da raggiungere in sede di contrattazione decentrata; mentre spetta all'ente la decisione di spostare risorse da quelle destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative sul fondo per la contrattazione decentrata, dando corso al confronto per la verifica di questa operazione.

Ma nulla impedisce ad un ente di non utilizzare istituti previsti per un fondo e di aumentare nella stessa misura un altro fondo. Ad esempio, non dare corso alla riproposizione di incrementi del fondo per la dirigenza legati alla attivazione di nuovi servizi ed invece dare corso, nella stessa misura, all'inserimento nel fondo del personale della RIA e/o assegni ad personam dei cessati ovvero all'incremento della parte variabile di tale fondo nella misura massima dello 1,2% del monte salari del 1997. Da sottolineare che questa possibilità non si deve ritenere limitata solamente alla parte variabile del fondo, ma può toccare anche quella stabile.