

Corso online

**La gestione del personale di Regioni ed Enti Locali:
le novità introdotte dalla Legge di bilancio 2022
e dal Decreto “Milleproroghe”**

Quadro di sintesi e ricadute operative

Mercoledì 19 gennaio 2022, ore 9.00-10.00

Docente

Vincenzo Giannotti

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito bilancioecontabilita.it

Le indicazioni sul personale della Legge di bilancio 2022

E' stata pubblicata, in Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021, la Legge 30 dicembre 2021 n. 234 avente ad oggetto "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".

Di seguito si evidenziano le norme di interesse per gli uffici del personale degli Enti Locali.

Le indicazioni sul personale della Legge di bilancio 2022

Art. 1, comma 2

Vengono apportate modifiche sia agli scaglioni, sia alle aliquote IRPEF.

Aliquote:

- a) fino a 15.000 euro, 23% (con detrazione euro 1.880);
- b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 25% (con detrazione euro 1.910);
- c) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro (con detrazione euro 1,910), 35%;
- d) oltre 50.000 euro, 43%.

Viene ampliata la prima soglia di reddito cui si applica la detrazione, da 8.000 a 15.000 euro

Art. 1, comma 87

Si prevede il trattamento di pensione anticipata per i soggetti che nel corso del 2022 raggiungano i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni e di anzianità contributiva pari a 38 anni (cosiddetta “quota 102”).

Le indicazioni sul personale della Legge di bilancio 2022

Art. 1, comma 91

La disciplina dell'APE sociale è prorogata a tutto il 2022.

Art. 1, comma 94

Proroga, per l'anno 2022, del trattamento pensionistico anticipato “opzione donna” in favore delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti.

Art. 1, comma 562

E' stata abrogata la normativa in base alla quale le Province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 nonché la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, co. 1-ter del D.L. n. 34/2019, secondo cui le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Le assunzioni a valere sul PNRR non rilevano: a) ai fini del valore soglia di cui all'art. 33, co. 1-bis, del D.L. n. 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato; b) al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 e 562 della, L. n. 296/2006.

Le indicazioni sul personale della Legge di bilancio 2022

Art.1 – comma 604

Le risorse destinate ai trattamenti accessori possano essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 pari allo 0,22% del monte salari 2018.

Art. 1, comma 609

In attesa della sottoscrizione definitiva dei contratti nazionali si dà luogo all'erogazione dell'anticipazione dell'indennità di vacanza contrattuale nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,3% dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e dello 0,5% a decorrere dal 1° luglio 2022.

Art. 1, comma 612

L'ammontare delle risorse destinate, ad integrazione di quelle già stanziato dalla legislazione vigente per i rinnovi contrattuali del pubblico impiego per il triennio 2019-2021, alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali non potrà superare la misura dello 0,55% del monte salari 2018.

Le indicazioni sul personale della Legge di bilancio 2022

Impatto complessivo dei rinnovi contrattuali

Dal monte salario rinvenibile nel conto annuale 2018 si calcolano i seguenti costi a carico degli Enti Locali:

- rinnovi contrattuali 2019-2021 pari: a) 1,3% per il 2019; b) 1,9% per il 2020; c) 3,9% per il 2021, fermo restando lo scorporo della IVC già corrisposta e il consolidamento dell'elemento perequativo (pari a circa lo 0,6%);
- risorse aggiuntive per l'ordinamento professionale (alta professionalità) pari allo 0,55%;
- superamento del tetto del salario accessorio pari allo 0,22%;
- indennità di vacanza contrattuale: a) 0,3% dal 01/04/2022; b) 0,5% dal 01/07/2022.

Alcune indicazioni del CCNL Funzioni centrali

In data 05/01/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi del CCNL Funzioni Centrali che ha previsto:

- la suddivisione in quattro aree mediante inserimento delle figure professionali “elevate professionalità”, classificate per gli Enti Locali nella categoria D, con avanzamenti retributivi correlati alle competenze professionali progressivamente acquisite, attribuiti mediante procedura selettiva che contempera le esigenze di premialità e di inclusività;
- l'utilizzo delle ulteriori risorse stanziata nella Legge di bilancio per il 2022, a decorrere dal 1° gennaio di tale anno, per finanziare il nuovo ordinamento professionale (elevate professionalità) pari allo 0,55% del monte salari 2018;
- il superamento dei limiti all'incremento dei Fondi risorse decentrate (art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017) pari allo 0,22% del monte salari 2018.

Alcune indicazioni del CCNL Funzioni centrali

La definizione di un nuovo sistema delle progressioni economiche orizzontali, più semplice e trasparente, indicando nei criteri la valutazione individuale, la valorizzazione della esperienza maturata e le competenze culturali acquisite, attraverso differenziali stipendiali che sostituiscono posizioni e fasce economiche.

Come welfare integrativo l'estensione della copertura assicurativa ai dipendenti che coprano posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno.

La regolamentazione in via contrattuale del lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile e lavoro da remoto, ferma restando la qualità e la quantità dei servizi prestati e delle attività svolte.

L'attuazione di tabelle di corrispondenza fra vecchio e nuovo ordinamento che le Amministrazioni dovranno effettuare in coerenza con le previsioni del D.L. n. 80/2021, consentendo il passaggio fra le Aree – anche in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno – sulla base di requisiti che valorizzeranno l'esperienza maturata, le competenze acquisite e i titoli di studio posseduti.

Decreto Legge n. 228/2021

E' stato pubblicato, in Gazzetta Ufficiale n. 309 del 30/12/2021, il Decreto Legge n. 228 del 30 dicembre 2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (cd. Decreto «Milleproroghe»).

Di seguito si evidenziano le norme di interesse per gli uffici del personale degli Enti Locali.

Decreto Legge n. 228/2021

Articolo 1, comma 12

A seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Unificata, l'adozione del Piano integrato di attività organizzazione (PIAO) è stato differito dal 31 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, con la conseguenza che anche l'adozione del DPR previsto dal D.L. n. 80/2021 con il quale sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano, viene differita al medesimo termine.

E' stata, altresì, prevista la sospensione, fino alla data del 30 aprile 2022, delle sanzioni previste in caso di mancata adozione degli adempimenti che sono assorbiti dal PIAO (ossia divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno responsabili dell'omissione del Piano; divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati; oltre ad una sanzione amministrativa, che potrà andare da 1.000 a 10.000 euro, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione).

Si ricorda che nell'intesa raggiunta in data 2 dicembre 2021 in conferenza Unificata era previsto quale condizione il differimento del termine di adozione del PIAO di 120 giorni dall'adozione del bilancio di previsione, mentre a regime dovrà essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

Decreto Legge n. 228/2021

Conseguenze del differimento

Il D.L. n. 80/2021 ha previsto che una serie di documenti programmatici che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare confluiranno in un unico atto, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto, a seguito della nulla osta in Conferenza Unificata, sia le Linee guida per tutte le Pubbliche Amministrazioni sia uno schema tipo per i piccoli Comuni; tuttavia, ad oggi le medesime non risultano ancora pubblicate e, quindi, operative.

Inoltre, il Decreto ha previsto che, con uno o più DPR, vengano individuati ed abrogati gli adempimenti relativi ai documenti assorbiti dal PIAO, ossia il Piano della performance, il POLA, il Piano della formazione, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Piano di digitalizzazione.

Il CDM ha esaminato in via preliminare il citato DPR ma non è stato ancora pubblicato.

Decreto Legge n. 228/2021

Conseguenze del differimento

Il Decreto “Milleproroghe” ha differito al 31 marzo 2022 l'emanazione del citato DPR il cui compito è quello di porre fine ad adempimenti e scadenze previste dall'attuale legislazione per i vari documenti che confluiscono nel Piano integrato.

Dal differimento dei termini di emanazione del DPR discende che il termine di adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni per l'adozione della prima applicazione del PIAO è differito al 30 aprile 2022.

Il citato differimento, sempre ai sensi del Decreto “Milleproroghe”, comporta che gli Enti non riceveranno sanzioni in caso di mancata adozione del PIAO fino al 30 aprile 2022 per: a) il Piano della performance; b) il POLA, ossia la definizione dell'organizzazione del lavoro agile; c) il Piano triennale del fabbisogno del personale.

In merito al Piano anticorruzione, la cui scadenza era prevista entro il 31 gennaio 2022, il 14 gennaio scorso l'ANAC ha comunicato che, il termine ultimo per la presentazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, inserito all'interno del PIAO, slitta al 30 aprile 2022.

Decreto Legge n. 228/2021

Conseguenze del differimento

Risolto il differimento del Piano anticorruzione e della trasparenza, la cui competenza era e rimane ascritta all'ANAC, alcuni dubbi si pongono in merito agli altri Piani di programmazione.

Programmazione del personale

La questione riguarda in modo particolare la programmazione del personale. Infatti nel 2022 gli Enti dovrebbero adottare il documento per poi ritrovarsi, pochi mesi dopo, alle prese con la loro gestione all'interno del Piano integrato, non potendo pensare di approvare e poi far confluire il documento in quello unico ispirato da criteri e metodologie completamente differenti.

Tuttavia, al fine di evitare un vuoto nella programmazione e nelle possibili assunzioni, anche a fronte della velocizzazione di alcuni adempimenti legati al PNRR, si ritiene conferme alla legge vigente il fatto che le Amministrazioni, prima della pubblicazione e operatività del DPR che ne cancellerà l'adozione per la necessaria confluenza nel PIAO, continueranno a gestire secondo le regole e metodologie vigenti.

Decreto Legge n. 228/2021

Conseguenze del differimento

Programmazione del personale

Il D.M. approvato in sede di Conferenza Unificata prevede che sia dichiarata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e con evidenza dei seguenti aspetti:

- la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Decreto Legge n. 228/2021

Conseguenze del differimento

Piano della performance

La questione del differimento dei termini per l'approvazione del Piano della performance non pone particolare problemi agli Enti Locali con popolazione superiore ai 5.000 abitanti. Infatti la Corte dei conti del Veneto (Deliberazione n. 140/2021) ha avuto modo di precisare che:

- la correlazione del Piano della performance con il Piano esecutivo della gestione, a sua volta subordinato e funzionale all'approvazione del bilancio di previsione, consente all'Ente Locale una parziale deroga al termine perentorio del 31 gennaio, individuato dall'art. 10, co. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009. In altri termini, la normativa offre un margine di maggiore flessibilità, nelle ipotesi in cui, come espressamente previsto dalla legge, l'Ente Locale attui la propria gestione finanziaria, nei termini di legge, in esercizio provvisorio;

Pertanto, attualmente l'approvazione del bilancio di previsione 2022 è stato differito al 31/03/2022; considerato il termine di 20 giorni previsto dalla normativa per l'approvazione de PEF così come integrato con il Piano della performance, le date di differimento del PIAO risultano coerenti con gli adempimenti previsti, ossia senza creare un vuoto nel periodo intermedio.

Gli Enti Locali con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, invece, avrebbero dovuto applicare entro il 31 gennaio il Piano della performance qualora non utilizzino il PEG, essendo tale documento per loro facoltativo e non obbligatorio.

Decreto Legge n. 228/2021

Articolo 1, commi 26 e 27

Si consente fino al 31 marzo 2022 il completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato avviate ai sensi dell'art. 1, co. 207, terzo periodo, della Legge n. 147 del 2013, nei confronti dei lavoratori socialmente utili (LSU) e di pubblica utilità (LPU) della regione Calabria.

E' previsto che le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori di pubblica utilità di cui si avvalgono le diverse Amministrazioni Pubbliche della regione Calabria siano finanziate mediante le risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, utilizzate fino ad oggi solo per incentivare le assunzioni dei lavoratori socialmente utili, determinando di fatto una equiparazione delle due tipologie di lavoratori quanto alla fonte di finanziamento della misura.