



Servizio Coordinamento delle politiche europee, Programmazione, Riordino istituzionale e sviluppo territoriale, Partecipazione, Cooperazione e Valutazione

Hanno collaborato: **Simona Casadio** - Servizio Coordinamento delle politiche europee, programmazione, riordino istituzionale e sviluppo territoriale, partecipazione, cooperazione e valutazione, **Alberto Scheda** - Studi e ricerca Finanza Locale e spesa P.A - Gabinetto del Presidente della Giunta

## Normativa statale sui vincoli assunzionali attualmente in vigore per le Unioni di Comuni

(aggiornato con i contenuti della delibera della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n.4/2021)

<https://autonomie.regione.emilia-romagna.it/unioni-di-comuni/linee-guida/normative-personale-unioni-2021.pdf/view>



# Normativa statale sui vincoli assunzionali attualmente in vigore per le Unioni di Comuni

(aggiornato con i contenuti della delibera della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n.4/2021)

## Limiti fondamentali che regolano l'associazionismo obbligatorio e non obbligatorio:

- rispetto dei vincoli assunzionali previsti dall'art.1, comma 229, della L. 208/2015, rispetto del limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente
- invarianza della spesa complessivamente considerata (ex art.14, comma 31 quinquies, D.L.78/2010 per le Unioni obbligatorie – ex art.32, comma 5, D.Lgs.267/2000 per le Unioni generali)
- obbligo di assicurare progressivi risparmi di spesa in materia di personale (vincolo specifico in termini programmatici)

CdC Sez. Autonomie, delibera n.4/2021

- *“L’art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. I parametri e le soglie indicate dal decreto applicativo dell’art.34 del D.l.34/2019 sono tarati sui bilanci dei Comuni e non possono riferirsi alle Unioni in quanto determinerebbe un regime peggiorativo della spesa dell’unione a fronte della non sovrapposibilità dei valori soglia individuati dal DM con i dati di bilancio delle Unioni*
- *le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente.*
- *3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SE-AUT/QMIG e n. 20/2018/SEAUT/QMIG”.*

## Unioni obbligatorie

(costituite per l'esercizio obbligatorio delle funzioni fondamentali ai sensi dell'art.14, co.28 DL 78/2010<sup>1</sup>)

I vincoli di spesa sono:

- ★ contenimento della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2008

la spesa deve comprendere gli oneri per il personale acquisito direttamente nonché gli oneri per il personale utilizzato dall'unione (ex art.1, comma 562 della L.296/2006)

- ★ le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulativa fra gli Enti coinvolti (c.d. **criterio del cumulo**)

principio di compensazione delle facoltà assunzionali e delle spese di personale negli enti obbligati a processi associativi (Unione o convenzione (ex art.14, co.31-quinquies del dl 78/2010<sup>2</sup>))

CdC Sez. Autonomie, delibera n.20/2018 Facoltà del cumulo

Facoltà che il legislatore attribuisce alle unioni, ai fini dell'organizzazione dell'apparato amministrativo e del correlato dimensionamento finanziario della spesa, di superare i limiti delle specifiche capacità finanziarie e dei meccanismi di progressiva maturazione delle quote stabiliti dalla legge per i singoli comuni aderenti, al fine di valorizzare le utilità prodotte dalla sommatoria delle stesse.

- ★ ulteriore limite previsto dall'art.32, comma 5, del Tuel

limite del tetto di spesa di personale rappresentato dalla "somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti"

---

<sup>1</sup>La decorrenza dell'obbligo di gestione associata è prorogato al 31 dicembre 2021 (art.2, comma 3, dl 183/2020)

<sup>2</sup> Art.14 dl.78/2010, co. 31-quinquies: "Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata".

<sup>3</sup>

## Unioni non obbligatorie

I vincoli di spesa sono:

- ★ contenimento della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2008

la spesa deve comprendere gli oneri per il personale acquisito direttamente nonché gli oneri per il personale utilizzato dall'unione (ex art.1, comma 562 della L.296/2006)

- ★ verifica del rispetto dei vincoli specifici degli Enti che associano le funzioni che deve essere fatto seguendo il criterio del "ribaltamento" della quota riferibile all'Ente di cui si sta valutando il rispetto dei vincoli

**Criterio del ribaltamento** – principio interpretativo espresso dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie, delibera n.8/2011

Corte dei Conti, Sez- Aut., delibera n. 8/2011 Criterio del ribaltamento

La sezione autonomie ha affermato che la gestione associata dei servizi propri dei singoli Comuni, mediante conferimento degli stessi ad una Unione, è idonea a realizzare obiettivi di contenimento della spesa e di maggiore efficienza ed efficacia. Circostanza che induce a concludere che il contenimento dei costi del personale dei Comuni debba essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei Comuni; puntualizza che la quota parte della spesa di personale dell'Unione, riferibile al Comune che vi partecipa, deve essere imputata dallo stesso Comune ai fini del rispetto del limite di cui al co.557 L.296/2006 e ss.mm.ii.

- ★ ulteriore limite previsto dall'art.32, comma 5, del Tuel

limite del tetto di spesa di personale rappresentato dalla "somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti

CdC Sez. Autonomie, delibera n.1/2021

"L'Unione di comuni, in persona del Presidente, è legittimata a ricorrere all'attività consultiva della Corte, ai sensi dell'articolo 7, comma 8, della legge n. 131 del 2003, limitatamente a questioni inerenti alle funzioni proprie esercitate dall'Unione stessa".

Norma di favore in materia di personale nei confronti delle Unioni di Comuni: previsione contenuta nell'ultimo periodo dell'art.32, comma 5, Tuel, introdotto dall'art.22, comma 5-bis, DL 50/2017 "I Comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni di cui fanno parte"

NB: \*Sulla cessione delle facoltà assunzionali all'Unione da parte dei Comuni ci sono ultimamente dubbi applicativi dopo che è entrato in vigore il nuovo regime sugli spazi assunzionali, determinati secondo le nuove regole del d.m. 17 marzo 2020 (decreto cd. "assunzioni") per le Unioni non obbligatorie in quanto l'estensione della previsione al nuovo regime trova un oggettivo problema nel fatto che l'Unione utilizza la regola del turnover mentre i Comuni aderenti soggiacciono alle nuove regole degli spazi finanziari di virtuosità dettate dal nuovo sistema.

Agglomerato spese di personale:

Unioni di Comuni: definizione di "agglomerato spese di personale soggetto a vincoli" ex art. 557-bis, L.296/2006:..costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente".

Comuni: definizione di "spese di personale" ex art.2, comma 1 lett. a), DPCM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" (non applicabile alle Unioni): impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione del lavoro, per il personale di cui all'art.110 del d.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

CdC Sez. Toscana, delibera n.34/2021

Richiama la normativa vigente sulle facoltà assunzionali degli enti locali (art. 33, comma 3, d.l. n. 34/2019) che segna, tra le altre cose, il superamento del concetto di "mobilità neutrale", stabilendo che tutti i dipendenti in qualsiasi modo assunti (concorso pubblico, mobilità, scorrimento di graduatoria) contribuiscono, con la loro spesa imputata al bilancio dell'ente, a determinare il volume della spesa del personale rilevante al fine di determinare i limiti assunzionali in rapporto con le entrate correnti.

CdC Sez. Piemonte, delibera n.106/2021

La mobilità volontaria rileva ai fini delle capacità assunzionali

L'art.33 del DL 34/2019 detta nuove regole in materia di assunzione di personale che si basano sulla sostenibilità finanziaria;

Le norme che regolano le facoltà assunzionali negli enti sono dirette al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica attraverso la sostenibilità finanziaria in luogo della classica regola del turn-over;

Se prima la mobilità volontaria poteva essere considerata "neutrale" e non rilevava come "cessazione", nell'attuale disciplina deve essere considerata, come qualsiasi cessazione, ai fini del calcolo dell'indicatore di sostenibilità finanziaria, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

Con riferimento alla facoltà prevista dall'art. 5, comma 3 del D.M. 17 marzo 2020 i Comuni con meno di cinquemila abitanti facenti parti di Unioni di Comuni, che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro per l'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale (qualora la maggior spesa per personale risulti non sufficiente all'assunzione di una unità) da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione e fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in deroga alla regola generale della "sostenibilità finanziaria", per il solo periodo 2020-2024;

Ne consegue che, in caso di cessazione di personale per qualsiasi causa, l'ente può procedere ad una nuova assunzione, reiterando l'intera procedura e quindi previa verifica della capacità di spesa derivante dal valore soglia utile a fini della determinazione della "sostenibilità finanziaria", con possibilità per l'ente di piccole dimensioni che rientri nelle condizioni ivi stabilite, di utilizzare la facoltà di cui al citato art. 5, comma 3, del D.M. 17 marzo 2020.

Istanza di parere MEF-RGS prot.254041 del 24/09/2021

Trasferimenti di personale per mobilità con riferimento alla capacità assunzionale delle Unioni di Comuni

- per le Unioni di Comuni è ancora vigente la disciplina di cui all'art.1, comma 229, della L. n.208/2015, che consente alle Unioni, nel rispetto dei vincoli generali della spesa di personale, di procedere ad assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente; (turn over)

- per i Comuni sono vigenti le nuove regole assunzionali introdotte dall'art.33 del DL n.34/2019 e dal DM attuativo del 17/03/2020 che sono basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

-la precedente circolare del Dipartimento n. 45220/2021 che ha chiarito che la neutralità finanziaria della procedura di mobilità è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over;

- ne deriva che le Unioni di Comuni che acquisiscono personale in mobilità dai Comuni assoggettati alle regole della sostenibilità finanziaria, non potranno considerare l'assunzione "neutrale" ai fini della finanzia pubblica ma dovranno affettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali, con applicazione di analogo criterio nei casi di passaggio in mobilità dalle Unioni ai Comuni.

## Vincoli specifici per le assunzioni a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010)

Se l'Unione è in regola con gli obblighi di contenimento della spesa previsto dal comma 562 sopracitato, può stipulare contratti flessibili entro il limite del tetto della spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. (ex art.9, comma 8, del dl 78/2010). In caso contrario scatta il limite del 50% di quella sostenuta nel 2009.

L'art.9 del D.lgs n.75/2017 che ha modificato l'art.36 del D.lgs.165/2001, ha previsto che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengano "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale".

Con la Delibera 23/2016 la Sezione autonomie della Corte dei conti ha enunciato il seguente principio: *"Il limite di spesa previsto [dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto [dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311](#), avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti [dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#). La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"* (cosiddetto "scavalco condiviso").

Nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili sono inclusi: t. det. ,contratti di somministrazioni, lavoro accessorio, contratti di formazione e lavoro, collaborazioni coordinate e continuative, tirocini; tra tali voci vanno incluse anche gli oneri per le integrazioni salariali dei lavoratori socialmente utili e quelli per il ricorso alla utilizzazione di personale di altri enti locali di cui al comma 557 della l.311/2014 se avviene con oneri aggiuntivi;



Al contrario vanno esclusi gli oneri per il personale in convenzione, per i dipendenti in comando e per quelli finanziati integralmente dalla Unione europea e/o da privati, e/o coperti da finanziamenti aggiuntivi; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Tale esclusione riguarda anche gli addetti ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, mentre vanno invece inclusi quelli facenti capo all'art.110 comma 2 del Tuel, ovvero quelli extra dotazione organica, ed ovviamente anche quelli ex art.90 Tuel.

Infine, [l'art. 1 del DL. 80/2021](#) consente alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) di escludere dal limite ex [art. 9, comma 28, del DL 78/2010](#), le spese di personale reclutato per essere specificamente destinato a realizzare detti interventi.

CdC Sez. Autonomie, delibera n.1/2017 Individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art.9, co.28, DL 78/2010

La sezione autonomie si è pronunciata sulla questione di massima posta dalla Sez. controllo per la regione Veneto in merito alla determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009.

La Sez. Autonomie ha enunciato i seguenti principi di diritto:

- ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, *individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente*. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

CdC Sez. Autonomie delibera m.20/2017 Neutralizzazione spesa di personale etero-finanziata comunità Europea e privati

I compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del di-

ritto nazionale e dell'Unione europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza”.

CdC Sez. Liguria, delibera n.116/2018 Neutralizzazione spesa di personale finanziata da altro ente pubblico

- possano essere esclusi dal limite di finanza pubblica posto alle spese complessive per il personale degli enti locali (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296 del 2006) ed alle spese per contratti di lavoro c.d. flessibili (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010), oltre alle fattispecie indicate espressamente dalla legge, anche quelle interamente gravanti su fondi dell'Unione Europea o coperte da trasferimenti di soggetti privati. Inoltre, sulla base dei più recenti approdi nomofilattici, risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).

CdC Sez. Autonomie, delibera n.12/2017 Personale in comando

- La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art.9, comma 28, dl 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente”. La delibera riprende le indicazioni già dettate dalla deliberazione n.23/2016 a mente della quale “il campo di applicazione del comma 28 dell'art.9 dl 78/2010 deve intendersi riferito alle ipotesi di conferimento di incarichi di vario genere finalizzati all'instaurazione di nuovi rapporti a tempo determinato che producono incrementi di spesa per il personale...non sussiste incremento di spesa nelle situazioni in cui le modalità di utilizzo del personale sono dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione associata di funzioni e servizi (art.30 del Tuel)” (miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico)

*Analoghe conclusioni vanno tratte per tutte le tipologie di convenzione, siano esse stipulate per la gestione associata di funzioni e servizi (art.30 Tuel) che per il solo responsabile (art.14 CCNL 22.1.2004*

Art.22, comma 5-ter del DL 50/2017 passaggio semplificato del personale tra i Comuni aderenti e l'Unione

- viene prevista la deroga all'obbligo di pubblicare sui propri siti istituzionali per un periodo di almeno 30 gg. il bando avente ad oggetto l'indicazione dei posti che l'Ente intende ricoprire mediante passaggio diretto di personale di altre amministrazioni: "Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *non* si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene *in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi*".

Ne consegue che il passaggio interno del personale tra Comuni e Unione avviene sulla base di un accordo tra Comune, Unione e personale trasferito.

Nuovo CCNL ENTI LOCALI 2016-2018: le principali novità per le Unioni di Comuni

- risoluzione delle problematiche specifiche che hanno riguardato i piccoli comuni e le unioni di comuni, prevedendo per questi enti regole più flessibili per il conferimento degli incarichi di responsabilità degli uffici (art. 17).
- possibilità di coprire le posizioni apicali in base al criterio della competenza e non solo dell'inquadramento contrattuale;
- potenziamento della contrattazione di livello territoriale, che consente di aggregare più comuni in un'unica sede di confronto con i sindacati: è eliminato il limite dimensionale (massimo 30 dipendenti) ed il vincolo di contiguità territoriale
- semplificazione dell'individuazione ed incentivazione del responsabile di uffici comuni tra più enti, incrementando fino al 30% la relativa indennità;
- semplificazione della disciplina relativa ai fondi per la contrattazione decentrata dei comuni associati in Unione, in coerenza con il comma 114 della legge n. 56/2014;

- possibilità di assumere l'iniziativa per la contrattazione integrativa di livello territoriale.

## Art. 17

### Disposizioni particolare sulle posizioni organizzative

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

7. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14.

## Art. 67

### Fondo risorse decentrate: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico

*importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili*, indicate dall'art. 31, comma

2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017.....

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

.....

lett. e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della

componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; *le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;*

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

Let. k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); *le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies*

#### Art. 70-sexies

#### Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

1. Ferma restando la disciplina generale in materia di Fondo Risorse Decentrate, *le Unioni di Comuni*, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lett. e) e comma 3, lett. k), a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma

1. Il fondo di parte

stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

3. Ai sensi della medesima disposizione di legge di cui al comma 2, confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

4. Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

5. *Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di assegnazione temporanea di personale in posizione di comando.*



**CdC Sez Lombardia, delibera n.217/2018** metodo da usare per calcolo tetto/capacità assunzionale

Il giudice contabile della Lombardia ha rimesso al Presidente della CdC le questioni di massima sul metodo da usare per il calcolo tetto/capacità assunzionale per le "Unioni obbligatorie" (ex art. 14, co.28, dl 78/2010, partecipate da Comuni con pop. < a 5.000ab, 3.000ab. se montani), soggette alla previsione di cui all'art.14, comma 31 quinquies dl 78/2010 (che consente di considerare in maniera cumulata, tra gli enti coinvolti, le spese di personale e le facoltà assunzionali, ammettendo, nell'invarianza della spesa complessiva, compensazioni tra i bilanci dei singoli Comuni), e per le "Unioni costituite ai sensi della previsione generale dell'art.32 del Tuel, con previo trasferimento per mobilità di tutto il personale alla gestione associata, soggette al criterio in termini di "ribaltamento" della quota di spesa di personale dell'Unione sul Comune al quale quella spesa è riferibile (CdC Sez Autonomie, delibera n.8/2011); di fatto chiedono se il meccanismo del "ribaltamento" delineato dalla Sez Autonomie trova tuttora applicazione e se per le "unioni NON obbligatorie" possa applicarsi la disposizione di cui all'art.14, comma 31 quinquies, dl. 78/2010.

**CdC, Sez Aut., delibera n.20/2018:**

- l'Unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'art.1, co.562, L.296/2006
- nel rispetto dei principi di universalità del bilancio che vincola le Unioni di comuni, il perimetro di spesa del personale che l'Unione deve conteggiare ai fini del rispetto dei vincoli di cui all'art.1, co.562, L.296/2006, comprende gli oneri per il personale acquisito direttamente (assumendolo dall'esterno o mediante procedure di mobilità da altri enti) nonché gli oneri per il personale comunque utilizzato dall'unione
- i comuni partecipanti all'unione diversa da quelle obbligatorie sono soggetti ai vincoli di cui all'art.1, co.557 L.296/2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'unione per svolgere le funzioni trasferite
- la verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del "ribaltamento" delineato dalla Sez. Aut. Con deliberazione n.8/2011, salvo il caso in cui gli enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'unione. In tale ultima ipotesi la verifica va fatta considerando la spesa cumulata di personale dell'Unione con possibilità di compensazione delle quote di spesa di personale tra gli enti partecipanti

- il criterio di cui all'art.14, co.31 quinquies dl 78/2010 di considerare nei processi associativi le spese di personale e le facoltà assunzionali in maniera cumulativa tra gli enti coinvolti è applicabile solo alle ipotesi contemplate al co.28 dello stesso articolo
- nell'agglomerato soggetto a vincolo devono essere considerate tutte le spese di personale utilizzato dall'Unione. A tal fine trova applicazione l'art.557-bis, in base al quale costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 Tuel, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente.

**PER LA STABILIZZAZIONE VALE ANCHE IL SERVIZIO PRESTATO PRESSO ALTRI COMUNI FACENTI PARTE DELLA GESTIONE ASSOCIATA**

La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, con la deliberazione n. 111 del 13/09/2018 (pubblicata il 19/09/2018), ha chiarito che, nella procedura speciale di reclutamento mediante “stabilizzazione” di personale titolare di rapporti di lavoro a tempo determinato, di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, si può tener conto, ai fini dell'integrazione del requisito della maturazione di una arco temporale triennale alle dipendenze dell'amministrazione, anche del servizio prestato con medesime mansioni presso altre amministrazioni comunali, purché ciò sia avvenuto nell'ambito della gestione associata di funzioni insieme all'amministrazione comunale procedente. In tale circostanza, il servizio precedentemente prestato presso altri enti locali può essere computato in aggiunta a quello maturato presso il Comune che intende procedere al reclutamento

CdC Sez. Lombardia, delibera n.268/2018 – nel caso di gestione associata di funzioni tramite convenzione, non avendo la stessa natura di centro giuridico, non sono estensibili a tale fattispecie le norme rilevanti relative all'Unione di Comuni in materia di trasferimento di personale (art. 32, c. 5, TUEL - art. 70. Sexies CCNL FL 2016-2018)

- ARAN, orientamento applicativo CFL40 del 3/04/2019 Utilizzo in convenzione delle posizioni organizzative

In caso di utilizzo in convenzione delle PO, con possibilità di aumentare la retribuzione di posizione sino ad un massimo del 30% del valore della stessa, l'onere di tale maggiorazione compete all'ente che utilizza il lavoratore in convenzione. L'ARAN ricorda, peraltro, che l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione, deve essere comunque riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni.

- ARAN, orientamento applicativo CFL49 del 3/04/2019

Nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale, già titolare di una posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza ed al quale sia conferito un altro incarico di posizione organizzativa dall'ente che si avvale delle sue prestazioni, non trova più applicazione la disciplina che prevedeva che l'importo dell'eventuale retribuzione di risultato potesse variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento; occorre invece far riferimento alle nuove disposizioni contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, in base a cui al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, rimandando agli stessi enti l'autonoma definizione, in sede di contrattazione integrativa, dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili.

➤ ARAN, orientamento applicativo CFL 59

Quali sono le corrette modalità applicative dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 per la determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al dipendente che, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza, sia utilizzato a tempo parziale ed incaricato di altra posizione organizzativa presso altro ente o presso servizi in convenzione o presso una unione di comuni, secondo la disciplina degli art.14 e 13 del CCNL del 22.1.2004?

La disciplina dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in connessione le precedenti e vigenti disposizioni degli art. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, ai fini della sua attuazione, richiede che: a) un dipendente di un ente sia utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione; in base al citato art.14, comma 1, la convenzione di utilizzo a tempo parziale, deve disciplinare in particolare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro (nell'ambito dell'orario d'obbligo complessivo normalmente di 36h settimanali) e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro; b) l'affidamento al suddetto dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza di una posizione organizzativa, di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore o presso il servizio in convenzione; c) deve determinarsi, quindi, una situazione di contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due diverse e distinte posizioni organizzative, una presso l'ente di appartenenza e l'altra presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o presso il servizio in convenzione; Spetta al datore di lavoro pubblico, nell'ambito della sua autonoma responsabilità gestionale, la valutazione della effettiva sussistenza di tali presupposti. Ove questi, siano presenti, si potrà dare luogo all'applicazione della disciplina del citato art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, che, ribadendo quanto già previsto dai richiamati artt. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, dispone che: a) l'ente di appartenenza continua a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico; b) l'Unione, l'ente, o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi



stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa; c) al fine di compensare effettivamente la maggiore gravosità connessa alla titolarità di due posizioni organizzative e lo svolgimento delle prestazioni in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui si è detto (Unione, Ente utilizzatore e servizio in convenzione) possono altresì corrispondere, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa, con oneri a proprio carico; d) quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione, considerata nel suo valore pieno, prevista dalla disciplina contrattuale; e) l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere, comunque, poi riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni; f) gli oneri della eventuale maggiorazione della retribuzione riconosciuta dall'ente utilizzatore a tempo parziale, dal servizio in convenzione e dall'unione di comuni sono posti a carico di questi; g) in coerenza con la ratio dell'istituto e con gli orientamenti applicativi già formulati in materia, il riproporzionamento deve essere effettuato in relazione al numero delle ore che il dipendente effettivamente è chiamato a rendere presso l'ente di appartenenza e presso l'utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni; h) per effetto della nuova disciplina, tenuto conto anche delle regole in materia di valori della retribuzione di posizione recate dall'art.15 del CCNL del 21.5.2018, è venuto meno anche il precedente tetto di € 16.000, previsto dai precedenti artt.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 per le ipotesi considerate; i) un esempio, potrà chiarire la disciplina: Ente datore di lavoro: Valore posizione organizzativa intero: € 11.300,00 Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € 5.650,00 Ente utilizzatore a tempo parziale, Unione o Servizio in convenzione:

- Valore posizione organizzativa intero: € 11.300,00 Valore eventuale incremento del 30% (valore massimo): € 3.390,00 Valore posizione organizzativa intero con l'incremento del 30%: € 14.690,00 Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € 7.345,00
- Si coglie l'occasione per evidenziare che anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018. Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede

di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004. Pertanto, anche nel caso di un dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione o presso una Unione di comuni, con contestuale conferimento della titolarità di due distinte posizioni organizzative, come sopra detto, la disciplina applicabile per la retribuzione di risultato deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

# Normativa statale sui vincoli assunzionali attualmente in vigore per le Unioni di Comuni

(aggiornato con i contenuti della delibera della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n.4/2021)

## Limiti fondamentali che regolano l'associazionismo obbligatorio e non obbligatorio:

- rispetto dei vincoli assunzionali previsti dall'art.1, comma 229, della L. 208/2015, rispetto del limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente
- invarianza della spesa complessivamente considerata (ex art.14, comma 31 quinquies, D.L.78/2010 per le Unioni obbligatorie – ex art.32, comma 5, D.Lgs.267/2000 per le Unioni generali)
- obbligo di assicurare progressivi risparmi di spesa in materia di personale (vincolo specifico in termini programmatici)

CdC Sez. Autonomie, delibera n.4/2021

- *“L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. I parametri e le soglie indicate dal decreto applicativo dell'art.34 del D.l.34/2019 sono tarati sui bilanci dei Comuni e non possono riferirsi alle Unioni in quanto determinerebbe un regime peggiorativo della spesa dell'unione a fronte della non sovrapposibilità dei valori soglia individuati dal DM con i dati di bilancio delle Unioni*
- *le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.*
- *3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SE-AUT/QMIG e n. 20/2018/SEAUT/QMIG”.*

## Unioni obbligatorie

(costituite per l'esercizio obbligatorio delle funzioni fondamentali ai sensi dell'art.14, co.28 DL 78/2010<sup>1</sup>)

I vincoli di spesa sono:

- ★ contenimento della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2008

la spesa deve comprendere gli oneri per il personale acquisito direttamente nonché gli oneri per il personale utilizzato dall'unione (ex art.1, comma 562 della L.296/2006)

- ★ le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulativa fra gli Enti coinvolti (c.d. **criterio del cumulo**)

principio di compensazione delle facoltà assunzionali e delle spese di personale negli enti obbligati a processi associativi (Unione o convenzione (ex art.14, co.31-quinquies del dl 78/2010<sup>2</sup>))

CdC Sez. Autonomie, delibera n.20/2018 Facoltà del cumulo

Facoltà che il legislatore attribuisce alle unioni, ai fini dell'organizzazione dell'apparato amministrativo e del correlato dimensionamento finanziario della spesa, di superare i limiti delle specifiche capacità finanziarie e dei meccanismi di progressiva maturazione delle quote stabiliti dalla legge per i singoli comuni aderenti, al fine di valorizzare le utilità prodotte dalla sommatoria delle stesse.

- ★ ulteriore limite previsto dall'art.32, comma 5, del Tuel

limite del tetto di spesa di personale rappresentato dalla "somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti"

---

<sup>1</sup>La decorrenza dell'obbligo di gestione associata è prorogato al 31 dicembre 2021 (art.2, comma 3, dl 183/2020)

<sup>2</sup> Art.14 dl.78/2010, co. 31-quinquies: "Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata".

<sup>3</sup>

## Unioni non obbligatorie

I vincoli di spesa sono:

- ★ contenimento della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2008

la spesa deve comprendere gli oneri per il personale acquisito direttamente nonché gli oneri per il personale utilizzato dall'unione (ex art.1, comma 562 della L.296/2006)

- ★ verifica del rispetto dei vincoli specifici degli Enti che associano le funzioni che deve essere fatto seguendo il criterio del "ribaltamento" della quota riferibile all'Ente di cui si sta valutando il rispetto dei vincoli

**Criterio del ribaltamento** – principio interpretativo espresso dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie, delibera n.8/2011

Corte dei Conti, Sez- Aut., delibera n. 8/2011 Criterio del ribaltamento

La sezione autonomie ha affermato che la gestione associata dei servizi propri dei singoli Comuni, mediante conferimento degli stessi ad una Unione, è idonea a realizzare obiettivi di contenimento della spesa e di maggiore efficienza ed efficacia. Circostanza che induce a concludere che il contenimento dei costi del personale dei Comuni debba essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei Comuni; puntualizza che la quota parte della spesa di personale dell'Unione, riferibile al Comune che vi partecipa, deve essere imputata dallo stesso Comune ai fini del rispetto del limite di cui al co.557 L.296/2006 e ss.mm.ii.

- ★ ulteriore limite previsto dall'art.32, comma 5, del Tuel

limite del tetto di spesa di personale rappresentato dalla "somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti

CdC Sez. Autonomie, delibera n.1/2021

"L'Unione di comuni, in persona del Presidente, è legittimata a ricorrere all'attività consultiva della Corte, ai sensi dell'articolo 7, comma 8, della legge n. 131 del 2003, limitatamente a questioni inerenti alle funzioni proprie esercitate dall'Unione stessa".

Norma di favore in materia di personale nei confronti delle Unioni di Comuni: previsione contenuta nell'ultimo periodo dell'art.32, comma 5, Tuel, introdotto dall'art.22, comma 5-bis, DL 50/2017 "I Comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni di cui fanno parte"

NB: \*Sulla cessione delle facoltà assunzionali all'Unione da parte dei Comuni ci sono ultimamente dubbi applicativi dopo che è entrato in vigore il nuovo regime sugli spazi assunzionali, determinati secondo le nuove regole del d.m. 17 marzo 2020 (decreto cd. "assunzioni") per le Unioni non obbligatorie in quanto l'estensione della previsione al nuovo regime trova un oggettivo problema nel fatto che l'Unione utilizza la regola del turnover mentre i Comuni aderenti soggiacciono alle nuove regole degli spazi finanziari di virtuosità dettate dal nuovo sistema.

Agglomerato spese di personale:

Unioni di Comuni: definizione di "agglomerato spese di personale soggetto a vincoli" ex art. 557-bis, L.296/2006:..costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente".

Comuni: definizione di "spese di personale" ex art.2, comma 1 lett. a), DPCM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" (non applicabile alle Unioni): impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione del lavoro, per il personale di cui all'art.110 del d.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

CdC Sez. Toscana, delibera n.34/2021

Richiama la normativa vigente sulle facoltà assunzionali degli enti locali (art. 33, comma 3, d.l. n. 34/2019) che segna, tra le altre cose, il superamento del concetto di "mobilità neutrale", stabilendo che tutti i dipendenti in qualsiasi modo assunti (concorso pubblico, mobilità, scorrimento di graduatoria) contribuiscono, con la loro spesa imputata al bilancio dell'ente, a determinare il volume della spesa del personale rilevante al fine di determinare i limiti assunzionali in rapporto con le entrate correnti.

CdC Sez. Piemonte, delibera n.106/2021

La mobilità volontaria rileva ai fini delle capacità assunzionali

- L'art.33 del DL 34/2019 detta nuove regole in materia di assunzione di personale che si basano sulla sostenibilità finanziaria;
- Le norme che regolano le facoltà assunzionali negli enti sono dirette al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica attraverso la sostenibilità finanziaria in luogo della classica regola del turn-over;
- Se prima la mobilità volontaria poteva essere considerata "neutrale" e non rilevava come "cessazione", nell'attuale disciplina deve essere considerata, come qualsiasi cessazione, ai fini del calcolo dell'indicatore di sostenibilità finanziaria, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- Con riferimento alla facoltà prevista dall'art. 5, comma 3 del D.M. 17 marzo 2020 i Comuni con meno di cinquemila abitanti facenti parti di Unioni di Comuni, che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro per l'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale (qualora la maggior

spesa

per personale risulti non sufficiente all'assunzione di una unità) da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione e fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in deroga alla regola generale della "sostenibilità finanziaria", per il solo periodo 2020-2024;

- Ne consegue che, in caso di cessazione di personale per qualsiasi causa, l'ente può procedere ad una nuova assunzione, reiterando l'intera procedura e quindi previa verifica della capacità di spesa derivante dal valore soglia utile a fini della determinazione della "sostenibilità finanziaria", con possibilità per l'ente di piccole dimensioni che rientri nelle condizioni ivi stabilite, di utilizzare la facoltà di cui al citato art. 5, comma 3, del D.M. 17 marzo 2020.





## Vincoli specifici per le assunzioni a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010)

Se l'Unione è in regola con gli obblighi di contenimento della spesa previsto dal comma 562 sopracitato, può stipulare contratti flessibili entro il limite del tetto della spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. (ex art.9, comma 8, del dl 78/2010). In caso contrario scatta il limite del 50% di quella sostenuta nel 2009.

L'art.9 del D.lgs n.75/2017 che ha modificato l'art.36 del D.lgs.165/2001, ha previsto che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengano "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale".

Con la Delibera 23/2016 la Sezione autonomie della Corte dei conti ha enunciato il seguente principio: *"Il limite di spesa previsto [dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto [dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311](#), avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti [dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#). La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"* (cosiddetto "scavalco condiviso").

Nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili sono inclusi: t. det. ,contratti di somministrazioni, lavoro accessorio, contratti di formazione e lavoro, collaborazioni coordinate e continuative, tirocini; tra tali voci vanno incluse anche gli oneri per le integrazioni salariali dei lavoratori socialmente utili e quelli per il ricorso alla utilizzazione di personale di altri enti locali di cui al comma 557 della l.311/2014 se avviene con oneri aggiuntivi;

Al contrario vanno esclusi gli oneri per il personale in convenzione, per i dipendenti in comando e per quelli finanziati integralmente dalla Unione europea e/o da privati, e/o coperti da finanziamenti aggiuntivi; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Tale esclusione riguarda anche gli addetti ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, mentre vanno invece inclusi quelli facenti capo all'art.110 comma 2 del Tuel, ovvero quelli extra dotazione organica, ed ovviamente anche quelli ex art.90 Tuel.

Infine, [l'art. 1 del DL. 80/2021](#) consente alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) di escludere dal limite ex [art. 9, comma 28, del DL 78/2010](#), le spese di personale reclutato per essere specificamente destinato a realizzare detti interventi.

CdC Sez. Autonomie, delibera n.1/2017 Individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art.9, co.28, DL 78/2010

La sezione autonomie si è pronunciata sulla questione di massima posta dalla Sez. controllo per la regione Veneto in merito alla determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009.

La Sez. Autonomie ha enunciato i seguenti principi di diritto:

- ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, *individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente*. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

CdC Sez. Autonomie delibera m.20/2017 Neutralizzazione spesa di personale etero-finanziata comunità Europea e privati

I compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del di-

ritto nazionale e dell'Unione europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza”.

CdC Sez. Liguria, delibera n.116/2018 Neutralizzazione spesa di personale finanziata da altro ente pubblico

- possano essere esclusi dal limite di finanza pubblica posto alle spese complessive per il personale degli enti locali (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296 del 2006) ed alle spese per contratti di lavoro c.d. flessibili (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010), oltre alle fattispecie indicate espressamente dalla legge, anche quelle interamente gravanti su fondi dell'Unione Europea o coperte da trasferimenti di soggetti privati. Inoltre, sulla base dei più recenti approdi nomofilattici, risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).

CdC Sez. Autonomie, delibera n.12/2017 Personale in comando

- La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art.9, comma 28, dl 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente”. La delibera riprende le indicazioni già dettate dalla deliberazione n.23/2016 a mente della quale “il campo di applicazione del comma 28 dell'art.9 dl 78/2010 deve intendersi riferito alle ipotesi di conferimento di incarichi di vario genere finalizzati all'instaurazione di nuovi rapporti a tempo determinato che producono incrementi di spesa per il personale...non sussiste incremento di spesa nelle situazioni in cui le modalità di utilizzo del personale sono dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione associata di funzioni e servizi (art.30 del Tuel)” (miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico)

*Analoghe conclusioni vanno tratte per tutte le tipologie di convenzione, siano esse stipulate per la gestione associata di funzioni e servizi (art.30 Tuel) che per il solo responsabile (art.14 CCNL 22.1.2004*

Art.22, comma 5-ter del DL 50/2017 passaggio semplificato del personale tra i Comuni aderenti e l'Unione

- viene prevista la deroga all'obbligo di pubblicare sui propri siti istituzionali per un periodo di almeno 30 gg. il bando avente ad oggetto l'indicazione dei posti che l'Ente intende ricoprire mediante passaggio diretto di personale di altre amministrazioni: "Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *non* si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene *in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi*".

Ne consegue che il passaggio interno del personale tra Comuni e Unione avviene sulla base di un accordo tra Comune, Unione e personale trasferito.

Nuovo CCNL ENTI LOCALI 2016-2018: le principali novità per le Unioni di Comuni

- risoluzione delle problematiche specifiche che hanno riguardato i piccoli comuni e le unioni di comuni, prevedendo per questi enti regole più flessibili per il conferimento degli incarichi di responsabilità degli uffici (art. 17).
- possibilità di coprire le posizioni apicali in base al criterio della competenza e non solo dell'inquadramento contrattuale;
- potenziamento della contrattazione di livello territoriale, che consente di aggregare più comuni in un'unica sede di confronto con i sindacati: è eliminato il limite dimensionale (massimo 30 dipendenti) ed il vincolo di contiguità territoriale
- semplificazione dell'individuazione ed incentivazione del responsabile di uffici comuni tra più enti, incrementando fino al 30% la relativa indennità;
- semplificazione della disciplina relativa ai fondi per la contrattazione decentrata dei comuni associati in Unione, in coerenza con il comma 114 della legge n. 56/2014;

- possibilità di assumere l'iniziativa per la contrattazione integrativa di livello territoriale.

## Art. 17

### Disposizioni particolare sulle posizioni organizzative

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

7. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14.

## Art. 67

### Fondo risorse decentrate: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico

*importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili*, indicate dall'art. 31, comma

2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017.....

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

.....

lett. e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della

componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; *le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;*

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

Let. k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); *le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies*

#### Art. 70-sexies

#### Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

1. Ferma restando la disciplina generale in materia di Fondo Risorse Decentrate, *le Unioni di Comuni*, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lett. e) e comma 3, lett. k), a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma

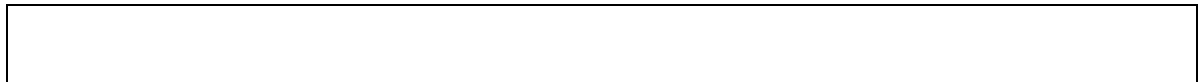
1. Il fondo di parte

stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

3. Ai sensi della medesima disposizione di legge di cui al comma 2, confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

4. Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

5. *Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di assegnazione temporanea di personale in posizione di comando.*



**CdC Sez Lombardia, delibera n.217/2018** metodo da usare per calcolo tetto/capacità assunzionale

Il giudice contabile della Lombardia ha rimesso al Presidente della CdC le questioni di massima sul metodo da usare per il calcolo tetto/capacità assunzionale per le "Unioni obbligatorie" (ex art. 14, co.28, dl 78/2010, partecipate da Comuni con pop. < a 5.000ab, 3.000ab. se montani), soggette alla previsione di cui all'art.14, comma 31 quinquies dl 78/2010 (che consente di considerare in maniera cumulata, tra gli enti coinvolti, le spese di personale e le facoltà assunzionali, ammettendo, nell'invarianza della spesa complessiva, compensazioni tra i bilanci dei singoli Comuni), e per le "Unioni costituite ai sensi della previsione generale dell'art.32 del Tuel, con previo trasferimento per mobilità di tutto il personale alla gestione associata, soggette al criterio in termini di "ribaltamento" della quota di spesa di personale dell'Unione sul Comune al quale quella spesa è riferibile (CdC Sez Autonomie, delibera n.8/2011); di fatto chiedono se il meccanismo del "ribaltamento" delineato dalla Sez Autonomie trova tuttora applicazione e se per le "unioni NON obbligatorie" possa applicarsi la disposizione di cui all'art.14, comma 31 quinquies, dl. 78/2010.

**CdC, Sez Aut., delibera n.20/2018:**

- l'Unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'art.1, co.562, L.296/2006
- nel rispetto dei principi di universalità del bilancio che vincola le Unioni di comuni, il perimetro di spesa del personale che l'Unione deve conteggiare ai fini del rispetto dei vincoli di cui all'art.1, co.562, L.296/2006, comprende gli oneri per il personale acquisito direttamente (assumendolo dall'esterno o mediante procedure di mobilità da altri enti) nonché gli oneri per il personale comunque utilizzato dall'unione
- i comuni partecipanti all'unione diversa da quelle obbligatorie sono soggetti ai vincoli di cui all'art.1, co.557 L.296/2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'unione per svolgere le funzioni trasferite
- la verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del "ribaltamento" delineato dalla Sez. Aut. Con deliberazione n.8/2011, salvo il caso in cui gli enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'unione. In tale ultima ipotesi la verifica va fatta considerando la spesa cumulata di personale dell'Unione con possibilità di compensazione delle quote di spesa di personale tra gli enti partecipanti

- il criterio di cui all'art.14, co.31 quinquies dl 78/2010 di considerare nei processi associativi le spese di personale e le facoltà assunzionali in maniera cumulativa tra gli enti coinvolti è applicabile solo alle ipotesi contemplate al co.28 dello stesso articolo
- nell'agglomerato soggetto a vincolo devono essere considerate tutte le spese di personale utilizzato dall'Unione. A tal fine trova applicazione l'art.557-bis, in base al quale costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 Tuel, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente.

**PER LA STABILIZZAZIONE VALE ANCHE IL SERVIZIO PRESTATO PRESSO ALTRI COMUNI FACENTI PARTE DELLA GESTIONE ASSOCIATA**

La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, con la deliberazione n. 111 del 13/09/2018 (pubblicata il 19/09/2018), ha chiarito che, nella procedura speciale di reclutamento mediante “stabilizzazione” di personale titolare di rapporti di lavoro a tempo determinato, di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, si può tener conto, ai fini dell'integrazione del requisito della maturazione di una arco temporale triennale alle dipendenze dell'amministrazione, anche del servizio prestato con medesime mansioni presso altre amministrazioni comunali, purché ciò sia avvenuto nell'ambito della gestione associata di funzioni insieme all'amministrazione comunale precedente. In tale circostanza, il servizio precedentemente prestato presso altri enti locali può essere computato in aggiunta a quello maturato presso il Comune che intende procedere al reclutamento

CdC Sez. Lombardia, delibera n.268/2018 – nel caso di gestione associata di funzioni tramite convenzione, non avendo la stessa natura di centro giuridico, non sono estensibili a tale fattispecie le norme rilevanti relative all'Unione di Comuni in materia di trasferimento di personale (art. 32, c. 5, TUEL - art. 70. Sexies CCNL FL 2016-2018)

- ARAN, orientamento applicativo CFL40 del 3/04/2019 Utilizzo in convenzione delle posizioni organizzative

In caso di utilizzo in convenzione delle PO, con possibilità di aumentare la retribuzione di posizione sino ad un massimo del 30% del valore della stessa, l'onere di tale maggiorazione compete all'ente che utilizza il lavoratore in convenzione. L'ARAN ricorda, peraltro, che l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione, deve essere comunque riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni.

- ARAN, orientamento applicativo CFL49 del 3/04/2019



Nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale, già titolare di una posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza ed al quale sia conferito un altro incarico di posizione organizzativa dall'ente che si avvale delle sue prestazioni, non trova più applicazione la disciplina che prevedeva che l'importo dell'eventuale retribuzione di risultato potesse variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento; occorre invece far riferimento alle nuove disposizioni contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, in base a cui al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, rimandando agli stessi enti l'autonoma definizione, in sede di contrattazione integrativa, dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili.

➤ ARAN, orientamento applicativo CFL 59

Quali sono le corrette modalità applicative dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 per la determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al dipendente che, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza, sia utilizzato a tempo parziale ed incaricato di altra posizione organizzativa presso altro ente o presso servizi in convenzione o presso una unione di comuni, secondo la disciplina degli art.14 e 13 del CCNL del 22.1.2004?

La disciplina dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in connessione le precedenti e vigenti disposizioni degli art. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, ai fini della sua attuazione, richiede che: a) un dipendente di un ente sia utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione; in base al citato art.14, comma 1, la convenzione di utilizzo a tempo parziale, deve disciplinare in particolare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro (nell'ambito dell'orario d'obbligo complessivo normalmente di 36h settimanali) e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro; b) l'affidamento al suddetto dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza di una posizione organizzativa, di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore o presso il servizio in convenzione; c) deve determinarsi, quindi, una situazione di contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due diverse e distinte posizioni organizzative, una presso l'ente di appartenenza e l'altra presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o presso il servizio in convenzione; Spetta al datore di lavoro pubblico, nell'ambito della sua autonoma responsabilità gestionale, la valutazione della effettiva sussistenza di tali presupposti. Ove questi, siano presenti, si potrà dare luogo all'applicazione della disciplina del citato art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, che, ribadendo quanto già previsto dai richiamati artt. 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, dispone che: a) l'ente di appartenenza continua a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico; b) l'Unione, l'ente, o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi

stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa; c) al fine di compensare effettivamente la maggiore gravosità connessa alla titolarità di due posizioni organizzative e lo svolgimento delle prestazioni in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui si è detto (Unione, Ente utilizzatore e servizio in convenzione) possono altresì corrispondere, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa, con oneri a proprio carico; d) quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione, considerata nel suo valore pieno, prevista dalla disciplina contrattuale; e) l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere, comunque, poi riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni; f) gli oneri della eventuale maggiorazione della retribuzione riconosciuta dall'ente utilizzatore a tempo parziale, dal servizio in convenzione e dall'unione di comuni sono posti a carico di questi; g) in coerenza con la ratio dell'istituto e con gli orientamenti applicativi già formulati in materia, il riproporzionamento deve essere effettuato in relazione al numero delle ore che il dipendente effettivamente è chiamato a rendere presso l'ente di appartenenza e presso l'utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni; h) per effetto della nuova disciplina, tenuto conto anche delle regole in materia di valori della retribuzione di posizione recate dall'art.15 del CCNL del 21.5.2018, è venuto meno anche il precedente tetto di € 16.000, previsto dai precedenti artt.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 per le ipotesi considerate; i) un esempio, potrà chiarire la disciplina: Ente datore di lavoro: Valore posizione organizzativa intero: € 11.300,00 Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € 5.650,00 Ente utilizzatore a tempo parziale, Unione o Servizio in convenzione:

- Valore posizione organizzativa intero: € 11.300,00 Valore eventuale incremento del 30% (valore massimo): € 3.390,00 Valore posizione organizzativa intero con l'incremento del 30%: € 14.690,00 Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € 7.345,00
- Si coglie l'occasione per evidenziare che anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018. Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede

di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004. Pertanto, anche nel caso di un dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione o presso una Unione di comuni, con contestuale conferimento della titolarità di due distinte posizioni organizzative, come sopra detto, la disciplina applicabile per la retribuzione di risultato deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.