

Anche dopo il DM Assunzioni è possibile aumentare le PO oltre il limite 2016?

GB gianlucabertagna.it/2020/09/17/anche-dopo-il-dm-assunzioni-e-possibile-aumentare-le-po-oltre-il-limite-2016/

da Gianluca Bertagna

17 Settembre 2020

1. Premessa.

Negli enti senza la dirigenza vi è la possibilità di non applicare, sulle posizioni organizzative, il limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017[1], per l'eventuale differenza sulla retribuzione di posizione e di risultato rispetto a quanto spettante al 21 maggio 2018.

Tutto ciò è previsto dall'art. 11-bis, comma 2, del d.l. 135/2018[2], convertito in legge 12/2019, che prevede:

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

Vi sono due domande ben precise sull'argomento alle quali vogliamo provare a dare risposta con questo breve approfondimento:

- **è ancora possibile riconoscere tale facoltà anche nel 2020?**
- **è possibile utilizzare anche gli spazi del decreto ministeriale 17 marzo 2020 sulle nuove regole assunzionali?**

2. Le condizioni.

A nostro parere va subito detto che la norma non prevede la possibilità di superare il tetto del trattamento accessorio rinunciando a capacità assunzionale **per qualsiasi incremento** destinato alle posizioni organizzative. Infatti, la disposizione sopra riportata afferma chiaramente che l'eventuale maggiore valore deve essere stabilito dagli enti "ai sensi dell'art. 15 comma 2 e 3" del CCNL 21 maggio 2018[3].

Bisogna quindi ricercare le condizioni (e quindi la motivazione dell'intera procedura) all'interno di queste due norme.

ART. 15 2. *L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad*
COMMA *un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della*
2 *graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la*
suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono
conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità
amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della
graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza,
acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni
delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza
esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di
regolamento.

ART. 15 3. *Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della*
COMMA *retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di €*
3 *9.500 annui lordi per tredici mensilità.*

Come si può notare, la norma che permette di superare il limite rinunciando alla capacità assunzionale si riferisce a due casistiche ben precise:

- la situazione per la quale gli importi attribuibili per retribuzione di posizione sono cambiati;
- il fatto che l'ente abbia identificato criteri di graduazione predeterminati.

Quindi, **non basta la volontà di voler stanziare di più per le posizioni organizzative e di tenere tale somma fuori dal tetto dell'anno 2016 perché si rinunci ad assumere a tempo indeterminato. Come, ad esempio, non basta neppure affermare di aver fatto una riorganizzazione** (anche perché a parità di funzioni e con un po' di logica e ragionevolezza, l'importo complessivo per le posizioni organizzative, in questo caso, non potrebbe aumentare).

In sintesi, a nostro parere, prima di avvalersi della deroga di cui all'art. 11-bis, comma 2, del d.l. 135/2018, convertito in legge 12/2019, **è bene che l'ente valuti attentamente se ci sono le condizioni della norma che non sono generali, ma molto molto specifiche su due aspetti delicati.**

3. La possibilità di utilizzare ancora la deroga.

A questo punto possiamo rispondere alla prima questione: è possibile anche nel 2020 riconoscere l'incremento delle retribuzioni per le posizioni organizzative oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017?

Teniamo conto, prima di rispondere, che il CCNL 21 maggio 2018 prevedeva che ogni ente procedesse a rivedere il proprio assetto organizzativo, i criteri di graduazione e i criteri di conferimento degli incarichi di posizioni organizzative entro un anno, quindi entro il 21 maggio 2019.

Possiamo, quindi, dividere gli enti in due gruppi:

1. enti che entro il 21 maggio 2019 e ancora oggi non hanno adeguato il sistema delle posizioni organizzative:

In questo caso, a nostro parere, non ci sono dubbi nel poter applicare la disposizione del d.l. 135/2018, rinunciando eventualmente agli spazi assunzionali a tempo indeterminato. Anzi, la norma sembrava servire proprio a questo: alla luce delle regole del nuovo CCNL se vi sono somme maggiori per le posizioni organizzative, il legislatore fornisce uno strumento per superare il limite del trattamento accessorio;

1. enti che entro il 21 maggio 2019 hanno già adeguato il sistema delle posizioni organizzative e che ora vorrebbero stanziare più somme all'istituto:

Fermo restando tutto quello che abbiamo già detto sopra, ovvero le condizioni che la norma prevede come legittimanti per l'applicazione e quindi l'impossibilità di utilizzarla solo per meri incrementi discrezionali degli importi, potrebbe essere che, nonostante una pesatura più elevata nel 2019, gli enti avessero stanziato nel medesimo anno importi per le posizioni organizzative inferiori a quelli che avrebbero dovuto essere riconosciuti, magari andando a retribuire importi proporzionalmente ridotti. Che sarebbe come a dire che nonostante la nuova pesatura, non si è dato seguito all'applicazione dell'art. 11-*bis*, comma 2, del d.l. 135/2018, lo scorso anno. Evidentemente, se ci sono le condizioni, lo strumento potrebbe essere ancora utilizzato.

Quindi, ipotizziamo che un ente per garantire la retribuzione a seguito di nuova pesatura effettuata necessitasse di 50.000 euro, ma lo scorso anno ne avesse stanziati solo 40.000 con riproporzionamento della retribuzione di posizione dei dipendenti incaricati. Quest'anno, potrebbe stanziare i 10.000 euro in più, prelevandoli dalle capacità assunzionali a tempo indeterminato.

4. Le capacità assunzionali.

Ci si è poi chiesti se tale azione sia ancora possibile dopo il 27 aprile 2020, data della pubblicazione in Gazzetta ufficiale del decreto ministeriale[4] in attuazione dell'art. 33, comma 2, d.l. 34/2019[5], convertito in legge 58/2019.

Torniamo ancora sull'art. 11-*bis*, comma 2, del d.l. 135/2019 per trovare la risposta:

*(...) attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere **destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato** che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.*

La norma fa riferimento alle somme che l'ente può destinare alle "assunzioni a tempo indeterminato" senza, peraltro richiamare alcuna disposizione normativa. Quindi, è chiaro che fino all'entrata in vigore del d.m. 17 marzo 2020 il riferimento era all'art. 3 del d.l. 90/2014; ora, invece, le assunzioni a tempo indeterminato sono disciplinate proprio da tale decreto ministeriale, ma sempre della stessa tipologia di assunzioni trattasi.

Quindi, se ricorrono le condizioni, è chiaro che si potrà ancora rinunciare agli spazi assunzionali, anche quelli individuati dagli enti ai sensi della novella disposizione.

Va ricordato che rimane imprescindibile il rispetto dei tetti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e 562, della legge 296/2006.

[1] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017-05-25;75!vig=

[2] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2018-12-14;135!vig=

[3]

https://www.aranagenzia.it/attachments/article/9014/CCNL%20Funzioni%20Locali%2021%20maggio%202018_Definitivo_Sito.pdf

[4] <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/04/27/20A02317/sg>

[5] www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2019-04-30;34!vig=