

# Notizie

## PERSONALE DEL 06-05-2020

### Assunzioni, rebus calcoli per gli enti sull'adeguamento del tetto del trattamento accessorio

Il decreto ministeriale che attua il Decreto Crescita non porta novità solo sulle assunzioni. L'articolo 33, comma 2 del d.l. 34/2019 prevede, infatti, anche un meccanismo di adeguamento del limite del trattamento accessorio in base al numero dei dipendenti che verranno assunti. Il principio è semplice: garantire che a seguito delle maggior assunzioni ci sia la stessa quota media di salario accessorio per i lavoratori. Ciò che è complicato è ipotizzare quali metodi di calcolo gli enti potranno utilizzare per gestire la norma.

### La gestione del limite nel 2020

Innanzitutto serve una serena consapevolezza: fino al 31 dicembre gli enti non potranno sapere con certezza il numero dei dipendenti presenti. Come conciliare questo aspetto con la necessità di costituire e contrattare il fondo delle risorse decentrate in corso anno come più e più volte sostenuto dalla Corte dei conti? Dal decreto ministeriale esce una nota estremamente positiva, in quanto è previsto che l'adeguamento del limite del trattamento accessorio – che è pari alla somma dell'anno 2016 – potrà avvenire solo in aumento, ma non si potrà mai scendere sotto quell'importo in caso di riduzione di personale. **E questo, a ben pensarci, permette di agire tempestivamente con la costituzione e contrattazione in quanto, male che vada, ci saranno più risorse a fine anno, ma non meno. Sarà quindi necessaria una determinazione "tecnica" a fine esercizio per dire esattamente qual'è l'importo dei fondi, senza però dover rivedere la contrattazione integrativa e tutte le relative certificazioni.**

### Base di calcolo

Rispetto alle conseguenze operative del calcolo, va evidenziato che ciò che «sale o scende» non è il «fondo delle risorse decentrate» ma è il «limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017». La precisazione non è di poco conto. Infatti, una volta identificata la quota del maggior valore per integrare il trattamento accessorio, gli enti dovranno aumentare il limite che come ben sappiamo è qualcosa di più ampio del singolo fondo delle risorse decentrate. Dentro il limite - che viene quindi aumentato - si potranno, poi, di conseguenza stanziare somme aggiuntive, ma sempre nel rispetto delle regole del contratto. **L'automatismo, detta in altre parole, è sul limite: poi ogni ente potrà decidere se aumentare ad esempio il fondo o lo stanziamento per le posizioni organizzative.** Potrebbe addirittura accadere che il beneficio dell'adeguamento del limite si traduca nella non necessità di operare una decurtazione che altrimenti andrebbe effettuata. Se ad esempio il limite di un ente è pari a 100 e l'attuale consistenza del trattamento accessorio è pari a 106, l'ente starà operando una riduzione di -6 per rispettare il parametro. Se, invece, a seguito di un'assunzione il limite fosse elevato di 4 (pari al valore medio del trattamento accessorio derivante da fondo del personale delle categorie e titolari di p.o. nel 2018), l'ente dovrà effettuare una decurtazione solamente di -2; comportando ciò un effetto comunque positivo rispetto al salario accessorio.

## Metodi a confronto

Rimane l'ultimo aspetto: come andare a quantificare l'importo per aumentare il limite del 2016. Partiamo dal dato certo della norma che prevede di garantire il valore medio pro-capite dell'anno 2018 utilizzando come divisore il numero dei dipendenti presenti al 31.12.2018. E questa è la parte più semplice: basterà sommare le voci rilevanti del fondo del trattamento accessorio e delle posizioni organizzative del 2018 e dividerlo per il numero dei dipendenti al 31 dicembre del medesimo anno. Dal calcolo scaturirà il valore medio pro-capite. Poi, per ogni assunzione che verrà realizzata a seguito del decreto ministeriale, si procederà a integrare il limite di quell'importo.

Che dati utilizzare però, ad esempio, sul 2020? Si potrebbe pensare all'ormai conosciuto e collaudato meccanismo della semisomma: somma dei dipendenti conteggiati al 1° gennaio e al 31 dicembre diviso 2. Oppure, perché no, si potrebbe ragionare anche sull'effettivo periodo di servizio del neo assunto. Ipotizziamo una quota media di 3.000 euro e un dipendente che viene assunto il 1° settembre 2020. Per quest'anno, l'incremento del limite sarebbe di 1.000 euro ( $3.000/12 \cdot 4$ ) mentre per il 2021 la presenza per tutto l'anno garantirebbe un aumento di 3.000 euro complessivi. Di certo, quest'ultima soluzione, appare quella più proporzionata e aderente al disposto normativo. Si spera, comunque, che la preannunciata circolare esplicativa dica qualcosa di più.

Fonte: Il Sole 24 Ore del 05/05/2020

Autore: Gianluca Bertagna