

# Fondo salario accessorio rigido

LUIGI OLIVERI

Disapplicata la norma della contrattazione collettiva del comparto regioni enti locali che consente di incrementare il fondo per il salario accessorio nell' ipotesi di incremento stabile della dotazione organica. La riforma Madia, con le sue modifiche al sistema della programmazione del personale e al concetto di dotazione organica, di fatto priva di possibile attuazione l' articolo 15, comma 5, del Ccnl 1.4.1999 (del resto verosimilmente in procinto di essere superato dalla futura contrattazione collettiva), nella parte in cui prevede la possibilità di incrementare le risorse del fondo in modo stabile «in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti, che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche». L' ipotesi di incremento delle dotazioni organiche dopo il dlgs 75/2017 e le modifiche da questo apportate all' articolo 6 del dlgs 165/2001, in realtà diviene molto remota. Intanto, la riforma non considera più la dotazione organica come il parametro base al quale riferirsi per programmare le assunzioni e, di conseguenza, stabilire se accrescere o diminuire il numero e la tipologia dei dipendenti necessari all' erogazione dei servizi. Infatti, la riforma ha ribaltato il sistema e prevede che sia la programmazione dei fabbisogni a delineare quantità e qualità di dipendenti necessari, mentre la dotazione organica è null' altro che il risultato flessibile della programmazione. Infatti, l' articolo 6, comma 3, del dlgs 165/2001 precisa che nel definire il piano dei fabbisogni «ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati». Tuttavia, la programmazione dei fabbisogni contiene un vincolo finanziario, previsto dal comma 2 del medesimo articolo 6: «Il piano triennale (dei fabbisogni, nda) indica le risorse finanziarie destinate all' attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente».



Sostanzialmente, quindi, la dotazione organica non finisce per avere un potenziale di spesa equivalente alla spesa connessa al personale in servizio, più la spesa per le assunzioni potenzialmente effettuabili sulla base delle complessissime regole autorizzative. La rimodulazione delle dotazioni organiche, in questo quadro, non può portare a quell' incremento stabile delle dotazioni organiche di cui parla l' articolo 15, comma 5, del Ccnl 1.4.1999. La spesa per la dotazione organica viene di fatto ingabbiata e la rimodulazione sostanzialmente finalizzata solo a rivedere l' utilità dei profili professionali e delle mansioni, ma garantendo la neutralità finanziaria, come impone sempre l' articolo 6, comma 3, del dlgs 165/2001. Di fatto, il fondo per la contrattazione decentrata dovrebbe essere a questo punto commisurato annualmente alla spesa per il personale in servizio e quella per il personale potenzialmente assumibile, così da aver capienza qualora le selezioni consentano di assumere concretamente i dipendenti. Il finanziamento «potenziale» però per il personale che si programma di assumere dovrebbe non essere destinata in modo stabile al personale in servizio, perché altrimenti i fondi della contrattazione decentrata si troverebbero incapienti. Questo problema è uno di quelli più delicati da risolvere per il rinnovo della contrattazione collettiva del comparto.