

SPESE DI PERSONALE
E CONTRATTO DECENTRATO

Ordine Commercialisti Brescia

22 settembre 2023

A cura di Giulio Pinchetti

PRIMA PARTE

I VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA SULLA SPESA DEL PERSONALE

- IL VINCOLO STATICO. La invarianza della spesa: limite complessivo della spesa di personale previsto dal comma 557 L. 296/2006.
- IL VINCOLO STATICO SULLA SPESA DI LAVORO FLESSIBILE
- IL VINCOLO DINAMICO. La capacità assunzionale ai sensi DL 34/2019 e DM 17.3.2020. A quali enti si applica. I vari casi: comuni virtuosi, comuni in fascia intermedia, comuni non virtuosi.

PROGRAMMA

PROGRAMMA

SECONDA PARTE

LA PROGRAMMAZIONE SULLE NUOVE ASSUNZIONI

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP).

Contenuto e vincoli. Il PTFP tra PIAO e DUP: come districarsi.

Cosa succede nell'esercizio provvisorio?

Il parere dell'organo di revisione e l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale.

PROGRAMMA

APPROFONDIMENTO

IL VINCOLO DI SPESA DEL SALARIO ACCESSORIO

- la norma dell'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017
- a quali aggregati di spesa di personale si applica

PROGRAMMA

TERZA PARTE

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ENTE

Sistema di contrattazione e inderogabilità dell'applicazione dei CCNL per gli enti locali.

Il principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti pubblici.

Le relazioni sindacali previste dal CCNL La tassatività dell'elenco degli ambiti di contrattazione, confronto e informazione.

La procedura della contrattazione decentrata e i compiti dell'organo di revisione

La costituzione del fondo risorse decentrate

La destinazione del fondo risorse decentrate Consigli pratici sul controllo dell'organo di revisione sul contratto decentrato

LE SPESE DI PERSONALE (il vincolo statico)

**La invarianza della spesa prevista dall'art.
1, commi 557 e 562 della L. 296/2006**

ART. 1 COMMA 557 – LEGGE FINANZIARIA 2007 (L. 296/2006)

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

~~a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile ABROGATO DALL'ART. 16 DEL D.L. 113/2016~~

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'abrogazione del comma a) non impone ai Comuni di ridurre la spesa in % sulle spese correnti. Ma c'è il nuovo vincolo della spesa in % sulle entrate correnti di cui al D.L. 34/2019

ART. 1, COMMA 557-BIS – LEGGE 296/2006

Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per:

- i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;*
- per la somministrazione di lavoro;*
- per il personale di cui all'articolo 110, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;*
- nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.*

ART. 1, COMMA 557-TER – FINANZIARIA 2007

557-ter. **In caso di mancato rispetto del comma 557**, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Art. 76, comma 4 DL 112/2008:

«In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente **è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo**, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. **E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio** con soggetti privati che si configurino come **elusivi della presente disposizione**.»

ART. 1 COMMA 557- QUATER – FINANZIARIA 2007,

*Ai fini dell'applicazione del comma 557, **a decorrere dall'anno 2014** gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale **con riferimento al valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*

Perciò dal 2014 si fa riferimento al TRIENNIO 2011/2013

Il vincolo è statico, perciò permane sempre il riferimento al triennio 2011-2013.

COMUNI INFERIORI A 1000 ABITANTI

Comma 562 L. 296/2006: si fa riferimento alla spesa 2008.

CORTE DEI CONTI – SEZIONE AUTONOMIE 16/2016

Secondo la vigente disciplina in materia di contenimento della spesa del personale permanente, a carico degli enti territoriali, l'obbligo di riduzione di cui all'art. 1, comma 557, l. n. 296/2006, secondo il parametro individuato dal comma 557-quater, **da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013.**

Con riguardo alle disposizioni concernenti i citati commi 557 e 557-bis, la Corte costituzionale, ha chiarito che esse “**costituiscono principi fondamentali nella materia del coordinamento della finanza pubblica**, in quanto **pongono obiettivi di riequilibrio**, senza peraltro prevedere strumenti e modalità per il perseguimento dei medesimi” (sentenza n. 108/2011). Ciò in considerazione del fatto che “**la spesa per il personale costituisce [...] un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale**» (sentenza n. 69 del 2011, che richiama la sentenza n. 169 del 2007)”.

Come si calcola la spesa sottoposta al vincolo statico

Dopo diverse pronunce delle Corti dei Conti regionali è stata emessa la **delibera 13/2015** della Corte dei Conti Sezione Autonomie che indica le voci incluse ed escluse dal limite.

Di fatto occorre procedere a calcolare tutta la spesa di personale inclusa e poi procedere a sottrarre le spese escluse dal limite.

Cosa dice la norma:

- comma 557: *«spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali»;*
- comma 557 bis: *«costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per:*
- *i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;*
- *per la somministrazione di lavoro;*
- *per il personale di cui all'articolo 110, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;*
- *nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.»*

PERCIO' LA SPESA DA RAFFRONTARE NON E' SEMPLICEMENTE LA SPESA DI PERSONALE INDICATA NEL BILANCIO AL TITOLO 1 SPESE CORRENTI - MACROAGGREGATO REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE. E' necessario aggiungere a tale dato (in sede di previsione e in sede di rendiconto) le spese incluse in altri macroaggregati (esempio: IRAP, co.co.co, ecc.) e togliere spese non soggette al limite (per esempio spese rinnovi contrattuali)

NB: il concetto di spesa di personale ai fini comma 557 è diverso da quello previsto per il calcolo delle capacità assunzionali

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	779.388,95	777.023,72
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	5.128,76	-
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	19.863,21	21.200,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	211.451,97	214.200,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	65.862,82	66.450,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	10.122,98	7.726,28
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	2.587,42	3.250,00
Totale (A)	1.094.406,11	1.089.850,00
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	8.249,62	16.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	2.587,42	3.250,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	142.111,16	171.216,59
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	49.566,95	30.236,83
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi per la progettazione	7.331,48	
Incentivi per il recupero ICI		
Diritti di rogito	7.102,09	6.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	7.523,20	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente	11.492,12	
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		33.793,49

VOCI INCLUSE NEL LIMITE

Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)

Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente

Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile

Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili

Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto

Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000

Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000

Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001

Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro

Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori

Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada

IRAP

Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo

Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando

Spese per la formazione e rimborsi per le missioni

SPESE ESCLUSE:

Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati

Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero

Spese per la formazione e rimborsi per le missioni

Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate

Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali

Spese per il personale appartenente alle categorie protette

Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni

Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada

Incentivi per la progettazione

Incentivi per il recupero ICI

Diritti di rogito

Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)

Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)

Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (per esempio personale PNRR)

Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi

Spese escluse per disposizioni di legge

Ad esempio:

Art. 3 comma 6 DL 44/2023

«Per gli anni 2023-2026, **per i comuni sprovvisti di segretario comunale** alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233»

Il personale a tempo determinato assunto per progetti PNRR è escluso dal limite 557 (art. 31 bis comma 1 DL 152/2021) (NB: è escluso anche dal limite di spesa lavoro flessibile)

UNIONI DI COMUNI

Articolo 32 del d.lgs. 267/2000:

«I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte»

CORTE DEI CONTI - SEZIONE AUTONOMIE DELIBERAZIONE 8/2011

“il contenimento dei costi del personale dei Comuni deve essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall’Unione dei comuni”.

Di fatto con le unioni dei Comuni il vincolo di spesa va fatto sommando il dato della Unione e dei Comuni. Occorre calcolare un vincolo consolidato, dato dalla somma dei dati dell’Unione e dei Comuni che ne fanno parte.

LE SPESE DI PERSONALE
(il vincolo statico sulla spesa di lavoro
flessibile)

Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010

Art. 9 comma 28 di 78/2010:

*A decorrere dall'anno 2011 (...) possono avvalersi di **personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a **contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio** di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, **non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.** I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. **Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale***

Ancora art. 9 comma 28 dl 78/2010

«Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.»

Perciò non si può superare la spesa del 2009 (100% della spesa) se si rispetta il vincolo comma 557 e 562 L 296/2006.

«Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma 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.»

cioè le spese per responsabili di uffici e servizi (dirigenti e alte specializzazioni) assunti a tempo determinato della durata massima del mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia su posti previsti in dotazione organica.

ALCUNI CASI PARTICOLARI

I comandi e le convenzioni di dipendenti di altre PA vanno esclusi perché non sono lavoro flessibile, tuttavia sono inclusi nel limite di spesa 557.

Invece le convenzioni di personale di Comuni fino a 5.000 abitanti (fino a 15.000 con il DL 44/2023 art. 3 comma 6bis) ai sensi art. 1 comma 557 L. 311/2004 (cosiddetto scavalco di eccedenza) vanno inclusi nel limite se il dipendente svolge servizio nell'ente oltre le 36 ore che svolge nel suo ente.

Il personale a tempo determinato assunto per progetti PNRR è escluso dal limite (art. 31 bis comma 1 DL 152/2021)

IL VINCOLO DINAMICO.

La capacità assunzionale ai sensi DL 34/2019 e DM 17.3.2020

Le fonti normative.

A quali enti si applica.

Enti virtuosi, enti in fascia intermedia, enti non virtuosi.

LE FONTI NORMATIVE CHE REGOLANO LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE DEI COMUNI.

DL 34/2019:

Art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

«I Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.»

Decreto Ministeriale attuativo 17.3.2020

Circolare ministeriale 13.5.2020

A QUALI ENTI SI APPLICA LA NORMA.

A tutti i Comuni

Con riferimento alle province e alle aree metropolitane si applica il DPCM 11 GENNAIO 2022

Non si applica alle Unioni di Comuni come indicato dalla Corte dei Conti sezione Autonomia delibera 4/2021 (alle unioni si applica il limite di spesa del turn over). In sostanza le Unioni possono assumere nel limite del budget di spesa che si libera per effetto delle cessazioni dell'anno precedente oltre ad eventuali resti di anni precedenti.

Non si applica alle Comunità Montane.

PERCHE' E' UN VINCOLO DINAMICO

La situazione del Comune può variare anche in corso d'anno.

Infatti occorre tenere presente:

- dell'evoluzione delle entrate correnti del Comune;
- della spesa che si intende effettuare nel triennio di programmazione del piano di fabbisogno di personale e che ogni anno va riaggiornata;
- dei valori di riferimento degli ultimi rendiconti approvati.

Perciò va dinamicamente calcolata la percentuale di spesa di personale sulle entrate correnti e raffrontata con i rendiconti che di seguito vengono approvati.

Ad esempio:

- ad inizio anno (esempio: 2024) il Comune effettua una previsione facendo riferimento alla media di entrate e spese degli ultimi rendiconti approvati (2020-2021-2022). Quando approva il rendiconto 2023 (entro il 30 aprile 2024) dovrà riaggiornare i calcoli e riverificare le sue capacità assunzionali;
- in corso d'anno il Comune ha un disequilibrio per effetto di riduzione di entrate correnti o aumento di spese correnti: è utile riverificare il piano assunzionale.

COME SI CALCOLA LA PERCENTUALE TRA SPESA DI PERSONALE E ENTRATE CORRENTI AI FINI DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

La percentuale è influenzata da due importi: le spese (numeratore) e le entrate (denominatore).

Ne consegue logicamente che la percentuale può variare:

- in aumento se aumentano le spese di personale e/o si riducono le entrate correnti;
- in diminuzione se si riducono le spese di personale e/o aumentano le entrate correnti.

A differenza del vincolo statico della spesa di cui ai commi 557 della L. 296/2006, che fa riferimento a un dato storico statico della media annuale della spesa del triennio 2011-2012-2013, la capacità assunzionale è ancorata ad annualità che variano nel corso del tempo.

Inoltre si tiene in considerazione non solo le spese (di personale) ma anche le entrate (correnti al netto FCDE).

COME SI CALCOLA LA PERCENTUALE TRA SPESA DI PERSONALE E ENTRATE CORRENTI AI FINI DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Perciò, ad esempio, nel corso dell'anno 2024:

- assunzioni 2024 prima dell'approvazione del rendiconto 2023: il Comune potrà assumere facendo riferimento, per il calcolo della percentuale, ai rendiconti 2020-2022 per le entrate correnti al netto FCDE e alla spesa di personale 2022.
- dopo l'approvazione del rendiconto 2023 (che va approvato entro il 30 aprile 2024): il Comune deve rifare i calcoli e tenere in considerazione le entrate correnti 2021-2023 e la spesa del personale 2023.

Come si calcola la spesa ai fini del DM

17.3.2020

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati:

- nel macroaggregato BDAP:
U.1.01.00.00.000
- nonché i codici spesa:
 - U1.03.02.12.001;
 - U1.03.02.12.002;
 - U1.03.02.12.003;
 - U1.03.02.12.999.

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999

Come si calcolano le entrate correnti ai fini del DM 17.3.2020

. Per “**Entrate correnti**” si intende:
- **la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati,**
- considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Esempio:

Per la programmazione 2024-2026:

- Media ultimi 3 rendiconti approvati (2020-2021-2022)
- Al netto FCDE di parte corrente assestato del 2022

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva e hanno in conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente

ALCUNE ECCEZIONI ALLA REGOLA

Non si calcolano le spese finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, **e le corrispondenti entrate correnti (art. 57 comma 3 septies DL 104/2021)**

Non si calcolano le spese per assunzione di personale PNRR.

- Per i segretari in convenzione l'ente capofila non calcola entrata e spesa rimborsata dagli altri enti.
- Gli altri enti calcolano la propria spesa trasferita al capofila

LA PERCENTUALE

E' data dal rapporto tra spese correnti e entrate correnti come da indicazioni del DM. Ricavata la percentuale il Comune dovrà prenderla in considerazione al fine di collocare il Comune tra i 3 casi previsti dal DM:

- 1) Comuni («virtuosi») che si collocano sotto la percentuale tabella 1 (si potrà aumentare la spesa di personale con nuove assunzioni);
- 2) Comuni («non virtuosi») che si collocano sopra la percentuale tabella 3 (si dovrà iniziare un percorso graduale di riduzione della spesa)
- 3) Comuni («intermedi») che si trovano tra le percentuali di tabella 1 e 3 (possono sostenere spesa di personale nel limite della percentuale registrata dall'ultimo rendiconto approvato)

TABELLE PERCENTUALI DM 17 MARZO 2020

LA PERCENTUALE È DIFFERENZIATA SECONDO LA CLASSE DEMOGRAFICA DEL COMUNE

TABELLA 1

- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti 29,50%
- b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,60%
- c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%
- d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%
- e) **Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90%**
- f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 27,00%
- g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 27,60%
- h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti 28,80%
- i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre 25,30%

• TABELLA 3

- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti 33,5%
- b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 32,6%
- c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 31,6%
- d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 31,2%
- e) **Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 30,9%**
- f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 31,0%
- g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 31,6%
- h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti 32,8%
- i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre 29,3%

ESEMPIO

Per esempio:

Comune tra 5000 e 9.999
abitanti:

- tabella 1: 26,9%;
- tabella 3: 30,9%.

- Il Comune ha 23% di spesa personale su entrate correnti (può aumentare la spesa)
- Ha 32%: deve procedere a graduale riduzione di spesa;
- Ha 28%: può fare spesa nel limite del suo ultimo rendiconto approvato

PRIMO CASO: COMUNI AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIÙ BASSA («virtuosi»)

Fasce demografiche tabella 2 anno 2024

- Si può aumentare la **spesa per assunzioni a tempo indeterminato** fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore della soglia di tabella 1 (regola a regime).
 - Tuttavia fino al 2024 l'incremento non può però essere più alto di determinate percentuali stabilite nella **tabella 2** del DM **rispetto alle spese di personale del rendiconto 2018**
 - Perciò si è autorizzati ad aumentare la spesa per assunzioni pari al **valore più basso tra i due**.
- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti 35,0%
 - b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 35,0%
 - c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 30,0%
 - d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 28,0%
 - e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,0%
 - f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 22,0%
 - g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 16,0%
 - h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti 10,0%
 - i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre 5,0%
- Fino al 2024 si possono utilizzare le **capacità assunzionali residue (per turn over)** nei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi di tabella 2, ma non in deroga alla spesa per stare sotto il valore soglia.

COMUNI VIRTUOSI

Rimane obbligatorio il rispetto dell'art. 1 comma 557 e 562 (che ricomprende anche le altre tipologie di spese non solo quelle a tempo indeterminato). **La maggior spesa per assunzioni derivanti dal DM per questi enti non rileva, però, ai fini di tali commi.**

SPESE ESCLUSE:

Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati

Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero

Spese per la formazione e rimborsi per le missioni

Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate

Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali

Spese per il personale appartenente alle categorie protette

Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni

Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada

Incentivi per la progettazione

Incentivi per il recupero ICI

Diritti di rogito

Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)

Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)

Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (per esempio personale PNRR)

Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi

ASSEVERAZIONE RISPETTO DELL'EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO DA PARTE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Inoltre, per i Comuni virtuosi che intendono aumentare la percentuale di spesa del personale fino al valore di tabella 1, come indicato dall'art. 4 comma 2 del DM 17/3/2020, è necessario dimostrare il rispetto dell'equilibrio di bilancio

ASSEVERATO DALL'ORGANO DI REVISIONE

Come va inteso il rispetto dell'equilibrio pluriennale ?

Si ritiene che la norma non si riferisca alla semplice verifica del rispetto degli equilibri di bilancio indicati nel bilancio di previsione triennale.

Bisogna anche verificare che il Comune non abbia problematiche a medio-lungo termine che possano incrinare l'andamento delle entrate correnti o delle spese correnti, per esempio:

- maggiore indebitamento previsto per anni seguenti il triennio del bilancio;
- Emergenti difficoltà di riscossione delle entrate che possano comportare aumento dell'FCDE;
- Rischi di mancati accertamenti di entrate per andamento negativo di alcune gestioni di servizi;
- Passività potenziali.

Se si irrigidisce la spesa di personale per nuove assunzioni ma si è a conoscenza di rischi futuri, occorre prudenza

SECONDO CASO: COMUNI SOPRA LA SOGLIA PIÙ ALTA («non virtuosi»)

I Comuni con spesa più alta (superiore a tabella 3 – non virtuosi) devono:

- continuare a contenere la spesa di personale nella media 2011/2013 o anno 2008.
- Inoltre devono, contemporaneamente, raggiungere il valore soglia di tabella 3 (cioè diminuire la percentuale di spesa) entro il 2025, già a partire dalla prima programmazione successiva all'entrata in vigore della norma (2020).

Per farlo, essendo una percentuale, possono agire sulle spese e/o sulle entrate:

- Ridurre il turn-over
 - Diminuire la spesa di personale
 - Aumentare le entrate correnti
 - Diminuire il fondo crediti dubbia esigibilità
- Se non raggiungono l'obiettivo: scatta la sanzione del 30% del turn-over

Ne consegue che:

- nel DUP;
- nel PIAO - sottosezione programma fabbisogno del personale;
- nel bilancio di previsione

Devono essere coerenti le cifre programmate di spesa e di entrata che consentono di raggiungere il risultato della riduzione della percentuale di spesa di personale su entrate correnti

TERZO CASO: COMUNI TRA LE DUE SOGLIE (percentuali di tabella 1 e tabella 3) («*comuni intermedi*»)

- non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato
- rimane l'obbligo di contenimento della spesa di personale in valore assoluto (comma 557 o 562)
- Nessuna sanzione è indicata per chi non rispetta il nuovo limite.

PROGRAMMA

SECONDA PARTE

LA PROGRAMMAZIONE SULLE NUOVE ASSUNZIONI

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP).

Contenuto e vincoli. Il PTFP tra PIAO e DUP: come districarsi.

Cosa succede nell'esercizio provvisorio?

Il parere dell'organo di revisione e l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale.

IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Art. 6 D.Lgs. 165/2001:

- 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
- 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. **Il piano triennale 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.**

IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP)

Art. 6 D.Lgs. 165/2001:

- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- 4. *(Nelle amministrazioni statali ...)* Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
- 5. **Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.**

CONTENUTI DEL PTFP

Personale in servizio: dirigenti e dipendenti suddivisi in aree professionali (ex categorie contrattuali) ed eventualmente anche per profili

Verifica eventuali eccedenze di personale

Dotazione organica data dalla somma del personale in servizio e dei posti vacanti

Previsione delle cessazioni dal servizio nel triennio

Piano delle assunzioni nel triennio a tempo indeterminato

Modalità di assunzione (mobilità, concorsi, eventuali progressioni verticali, stabilizzazioni)

Dimostrazione della sostenibilità della spesa nel bilancio;

Rispetto del vincolo art. 1 comma 557 (o 562) L. 296/2006

Rispetto delle norme sulle capacità assunzionali (DL 34/2019)

Piano assunzioni a tempo determinato e rispetto del vincolo sul lavoro flessibile (art. 9 comma 28 DL 78/2010)

OBBLIGATORIO IL PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Art. 19 comma 8 L. 448/2001:

- «A decorrere dall'anno 2002 **gli organi di revisione contabile degli enti locali** di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa** di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, **e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.»**
- Perciò occorre un parere sulla proposta di PTFP, ed in particolare la verifica del rispetto di tutti i vincoli di finanza pubblica.
- Si ritiene vada dato anche sulle variazioni del PTFP che incidono sulla modifica degli importi riferiti ai diversi vincoli di finanza pubblica.

ULTERIORI VERIFICHE

Per potere procedere alle assunzioni, inoltre, il Comune deve essere in regola con i seguenti adempimenti:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente **avere rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione**; (significa che finchè non approva i bilanci non può proceders alle assunzioni: esempio: non ha approvato il bilancio consolidato 2022 entro il 30 settembre 2023: dal 1 ottobre 2023 fino alla data di effettiva approvazione del bilancio consolidato il Comune non può assumere).
- avere **ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti** di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

Inoltre il Comune **non si deve trovare in condizioni strutturalmente deficitarie**, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, altrimenti è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale

VERIFICHE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Si consiglia, al fine di emettere il parere sul PTFP, di effettuare queste verifiche:

Rispetto di tutti i vincoli di finanza pubblica sul triennio considerato da dimostrarsi con idonei prospetti a firma del responsabile servizio finanziario e del responsabile del personale:

- comma 557 (spesa complessiva personale);
- DL 34/2019 (capacità assunzionale)
- DL 78/2010 (limiti spesa lavoro flessibile)

Esistenza della dichiarazione di inesistenza di eccedenze di personale

Parere di regolarità tecnica favorevole del responsabile del personale e parere di regolarità contabile favorevole del responsabile servizio finanziario

Asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio nel caso di Comune «virtuoso» che intende aumentare la spesa di personale per capacità assunzionali.

IL PIAO

Dal 2022 i Comuni devono approvare il PIAO (piano integrato di attività e organizzazione)

Art. 6 D.L. 80/2021

- *«Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, **le pubbliche amministrazioni**, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), **con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio** di ogni anno **adottano il Piano integrato di attività e organizzazione**, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) e della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#).»*

«Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

...

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'[articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

...»

IL DECRETO PIAO

Decreto 132 del 30 giugno 2022:

Ha approvato gli schemi di PIAO e di PIAO semplificato per le PA con meno di 50 dipendenti

(perciò anche le PA con meno di 50 dipendenti sono tenute ad approvare il PIAO)

Anche nel PIAO semplificato è presente il piano del fabbisogno del personale.

Perciò tutti i Comuni approvano il PIAO che contiene il PTFP nella sottosezione Organizzazione e Capitale Umano

Art. 4 comma 1 lett. c) del Decreto 132 stabilisce che nella sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO va inserito:

«c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

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

TERMINE APPROVAZIONE DEL PIAO

Decreto 132 del 30 giugno 2022:

Art. 7: (termine ordinario)

1. Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione **è adottato entro il 31 gennaio**, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, **ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data**. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Nel caso il termine del bilancio di previsione sia prorogato:

Art. 8 comma 2 decreto 132/2022:

«2. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.»

Esempio:

Il bilancio di previsione 2023 è stato differito al 15 settembre 2023:

il PIAO 2023-2024-2025 va approvato entro il 15 ottobre 2023

IN ATTESA DELL'APPROVAZIONE DEL PIAO

Art. 6 comma 5 D.Lgs. 165/2001: **Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo (approvazione PTFP) non possono assumere nuovo personale.**

Cosa succede dal 1 gennaio alla data di effettiva approvazione del PIAO (e quindi del piano del fabbisogno)?

IL Comune può assumere ?

Soluzione proposta dalla Corte dei Conti Sicilia delibera 48/2023:

E' possibile, anzi auspicabile, **approvare un PIAO provvisorio**, così come è ritenuto corretto approvare, durante l'esercizio provvisorio, un PEG provvisorio, in attesa dell'approvazione del bilancio.

«Per quanto concerne, segnatamente, la programmazione triennale del fabbisogno di personale, si osserva che questa, qualora espressa all'interno di un Piano integrato adottato, in via provvisoria, prima dell'approvazione del bilancio di previsione, dovrà naturalmente sottostare e risultare conforme (per le eventuali assunzioni che si ritiene di effettuare in costanza di esercizio provvisorio) agli stanziamenti del bilancio in corso di gestione e ai vincoli dettati per l'assunzione di impegni di spesa durante tale fase di cui all'art. 163 del d.lgs. n. 267 del 2000 e al paragrafo 8 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118 del 2011.»

RAPPORTO TRA PIAO E DUP

Art. 8 decreto 132/2022

1. Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto **assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria**, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, **che ne costituiscono il necessario presupposto.**

Il PTFP era un allegato del DUP sezione operativa

Si tenga presente che il DUP:

- è presentato al consiglio comunale entro il 31 luglio dell'anno precedente;
- viene approvata dalla Giunta Comunale la nota di aggiornamento al DUP entro il 15 novembre insieme al progetto di bilancio di previsione del triennio seguente;
- è approvato dal Consiglio con il bilancio di previsione entro i termini di approvazione del bilancio.

Ora il PTFP è una sottosezione del PIAO.

Va ancora approvato insieme al DUP ?

Il nuovo principio contabile All. 4/1 Dlgs 118/2011 e smi - come modificato da DM 25 luglio 2023 –

Stabilisce che la sezione operativa non deve più contenere il PTFP, ma:

La «programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente»

Inoltre il principio modificato (pagina 16) evidenzia che «*la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.*»

«La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)»

PTFP, PIAO E DUP 2024

A seguito del nuovo principio contabile del 25 luglio, e quindi a decorrere dal procedimento di approvazione del DUP 2024-2026:

- il DUP prevede solo la spesa del personale dell'anno e del triennio che deve essere compatibile con i vincoli di finanza pubblica (eventualmente può contenere indirizzi generali sul PTFP da approvare nel PIAO)

- il PIAO, in coerenza con il progetto di bilancio, conterrà il PTFP.

Quindi, dal 2024, il PTFP non è più un allegato del DUP.

Visto che il PTFP va approvato entro 30 giorni dall'approvazione del termine di approvazione del bilancio sarà auspicabile che l'ente, se non vuole bloccare tutte le sue procedure di assunzione, approvi durante l'esercizio provvisorio, un PIAO provvisorio e il PEG provvisorio.

E' necessario che l'organo di revisione rilasci parere anche sul PIAO provvisorio, limitatamente alla sottosezione piano fabbisogno del personale.

PROGRAMMA

APPROFONDIMENTO

IL VINCOLO DI SPESA DEL SALARIO ACCESSORIO

- la norma dell'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017
- a quali aggregati di spesa di personale si applica

L'ART. 23 COMMA 2 DECRETO MADIA

L'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75 del 2017 dispone che nelle more dell'armonizzazione dei trattamenti economici accessori dei dipendenti pubblici **“l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”**.

trattamento accessorio:

- fondo accessorio dipendenti (art. 80 CCNL 2022)
- Indennità posizione risultato funzionari EQ (ex PO)
- Indennità posizione e risultato dirigenti
- Salario accessorio segretario comunale
- Spesa lavoro straordinario

L'ART. 23 COMMA 2 DECRETO MADIA

Perciò la spesa effettuata sul salario accessorio dell'anno in considerazione (per esempio il 2023)

NON DEVE SUPERARE

la spesa per le stesse voci sostenuta nel 2016

Corte dei Conti Lombardia delibera 115/2023

“Al fine di osservare correttamente il tetto 2016 delle risorse accessorie, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, il comune deve considerare le risorse necessarie al trattamento accessorio del personale nel loro ammontare complessivo”.

L'ART. 23 COMMA 2 DECRETO MADIA

L'ammontare del salario accessorio viene definito da diverse fasi e procedure:

- fondo dipendenti (costituzione del fondo annuale da parte della GC e destinazione del fondo con contratto decentrato)
- spesa EQ: confronto/contrattazione sindacale;
- lavoro straordinario: decisione dell'ente su alcuni aspetti soggetta a contrattazione
- fondo dirigenti: (costituzione del fondo annuale da parte della GC e destinazione del fondo con contratto decentrato);
- salario accessorio segretario: sindaco/giunta

In ogni singola decisione per ciascun comparto di spesa di salario accessorio occorre verificare che la spesa complessiva

NON SUPERI QUELLA DEL 2016

Esempio: si vuole aumentare le indennità delle EQ: occorre ridurre il salario accessorio ai dipendenti o ai dirigenti o al segretario o ridurre la spesa di lavoro straordinario

VOCI ESCLUSE DAL LIMITE

VANNO ESCLUSE DAL LIMITE di spesa:

- le voci escluse espressamente dal CCNL dei dipendenti e dei dirigenti;
- le spese che per disposizione di legge sono escluse.

PERCIO' il calcolo è molto complesso e comporta una elencazione di spese incluse e escluse sia nel 2016 che nell'anno preso in considerazione (per esempio il 2023)

Di solito questo prospetto viene preparato per dimostrare il rispetto del limite in sede di costituzione del fondo dipendenti e dei dirigenti. E' però necessario verificare anche tutte le volte che si decide di aumentare la spesa per salario accessorio per EQ, per il segretario comunale o per la spesa lavoro straordinario

PROGRAMMA

TERZA PARTE

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ENTE

Sistema di contrattazione e inderogabilità dell'applicazione dei CCNL per gli enti locali.

Il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti pubblici.

Le relazioni sindacali previste dal CCNL La tassatività dell'elenco degli ambiti di contrattazione, confronto e informazione.

La procedura della contrattazione decentrata e i compiti dell'organo di revisione

La costituzione del fondo risorse decentrate

La destinazione del fondo risorse decentrate Consigli pratici sul controllo dell'organo di revisione sul contratto decentrato

La contrattazione nel pubblico impiego

Si divide in

Contrattazione nazionale: CCNL sottoscritti da ARAN e organizzazioni sindacali rappresentative
Gli enti locali **sono obbligati** ad applicare i CCNL

Contrattazione integrativa decentrata di ente:
CCDI sottoscritti da delegazione trattante dell'ente (formata da dirigenti e/o segretario), che tratta sulla base degli indirizzi della giunta, e RSU (rappresentanza sindacale unitaria di ente) e organizzazioni sindacali territoriali

Attuali CCNL in vigore del personale dei Comuni, Unioni di Comuni, Comunità Montane, delle Province e Aree Metropolitane:

Dipendenti funzioni locali 2019-2021: CCNL 16.11.2022

Dirigenti comunali e segretari comunali 2016-2018: CCNL 17.12.2020

Sono in corso le trattative del CCNL 2019-2021 dirigenti e segretari comunali

Tuttavia diverse norme di CCNL precedenti sono in vigore in quanto non modificate dall'ultimo CCNL sottoscritto

La contrattazione decentrata (limiti)

Il contratto decentrato può essere stipulato solo sulle materie demandate alla contrattazione decentrata dal CCNL:

- quelle indicate tassativamente dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022 dei dipendenti funzioni locali;
- quelle indicate tassativamente dall'art. 45 CCNL dirigenti funzioni locali

L'elenco delle materie di contrattazione è tassativo.

Il Comune non può stipulare accordi che non rientrano in una delle materie indicate dal CCNL.

I contratti decentrati non possono derogare quanto previsto dai CCNL

Il confronto sindacale

Le materie di confronto sindacale sono quelle indicate, per i dipendenti, dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022

Le materie sono esclusive: non si può fare confronto su materie non indicate

NB: a volte gli enti sbagliano: inseriscono nei contratti decentrati, magari su pressione delle OOSS, materie che invece sono soggette al solo confronto.

Il confronto è una procedura per cui l'ente informa preventivamente la RSU e le OOSS delle decisioni che intende assumere. La RSU e le OOSS possono chiedere un incontro.

Il confronto deve concludersi entro 30 giorni.

Se non si perviene a un accordo, l'ente può procedere unilateralmente.

informazione

E' regolata dall'art. 4 del CCNL dipendenti e dall'art. 4 CCNL dirigenti

L'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi tali che la RSU e le OOSS possono esaminarli.

Perciò l'informazione è:

- **preventiva;**
- **scritta;**
- **chiara e comprensibile**
- **tempestiva** (deve essere data in tempi tali da consentire valutazioni approfondite da parte dei soggetti sindacali)

Sono soggetti a informazione sindacale, ad esempio:

- **atti di organizzazione degli uffici;**
- **piani dei fabbisogni di personale**

Principio di omnicomprensività del trattamento economico

Il principio di **omnicomprensività** del “trattamento economico” (in ambito pubblico) postula che non è possibile remunerare il dipendente con compensi ulteriori per lo svolgimento di compiti rientranti nelle mansioni dell’ufficio ricoperto ed è pertanto vietato alla P.A. di corrispondere compensi aggiuntivi per attività d’istituto.

Perciò, per le sue mansioni, il dipendente è retribuito solamente con il trattamento fondamentale e accessorio previsto dai contratti collettivi e da eventuali disposizioni di legge.

Art. 24 D.Lgs. 165/2001:

Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa

Principio di omnicomprensività del trattamento economico

Art. 40 comma 3bis D.Lgs. 165/2001

La contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai CCNL.

Art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001:

Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Ne consegue:

- non si possono riconoscere trattamenti economici non previsti dal CCNL;**
- il salario accessorio non può essere forfetizzato o erogato in assenza della prestazione**

Procedure della contrattazione integrativa di ente

Il contratto integrativo ha durata di 3 anni, ma per la parte economica può essere annuale

La giunta comunale delibera gli indirizzi alla delegazione trattante del Comune (meglio se con la stessa delibera costituisce il fondo di parte variabile)

Entro il 30 aprile la delegazione trattante convoca la RSU e le OOSS per le trattative.

Il contratto integrativo va sottoscritto definitivamente entro il 31 dicembre.

Terminate le trattative si firma l'ipotesi di accordo che va sottoposta all'esame dell'organo di revisione.

Pervenuto il parere dell'organo di revisione, o in assenza del parere, trascorsi 15 giorni, la giunta comunale (con delibera) può autorizzare la delegazione trattante a sottoscrivere il contratto integrativo.

Il CCDI ha effetto dalla sua sottoscrizione definitiva.

Il ruolo dei dirigenti/funzionari dell'ente

Art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. 165/2001:

- a corredo di ogni contratto integrativo le PA redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi del MEF

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40bis comma 1 (per i Comuni: organo di revisione)

Il ruolo dell'organo di revisione

Art. 40 bis comma 1 D.Lgs. 165/2001:

- Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

Art. 8 CCNL 16.11.2022

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il ruolo dell'organo di revisione

Perciò cosa è utile controllare, al fine di esprimere il parere sulla ipotesi di accordo:

- che il fondo sia stato correttamente costituito dall'amministrazione comunale e coerentemente all'art. 79 del CCNL;
- che la destinazione del fondo sia coerente con l'art. 80 del CCNL;
- che le spese previste dal CCDI siano previste in bilancio;

- che si rispetti il vincolo di non superamento della spesa per salario accessorio (art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017);

Si consiglia un controllo a campione su alcune materie inserite nel CCDI perché siano previste tra le materie tassative soggette a contrattazione decentrata;

- che tali materie siano state definite secondo quanto prescritto dal CCNL

I rilievi dell'organo di revisione

Art. 8 CCNL

In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Significa che in caso di rilievi l'ente è obbligato a riprendere la trattativa informando perciò la RSU e le OOSS dei rilievi dell'organo di revisione.

Si ritiene perciò che la sottoscrizione del contratto decentrato, a seguito di rilievi dei revisori senza che sia ripresa la trattativa, non sia legittima.

La costituzione del fondo risorse decentrate

E' definito dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Le voci di costituzione del fondo sono tassative.

Si divide in:

- risorse stabili: sono costituite obbligatoriamente**
- risorse variabili: possono essere stanziare su indirizzo della giunta comunale**

La costituzione del fondo è unilaterale (non è contrattata).

La costituzione delle risorse stabili si fa con determinazione del dirigente/responsabile del personale (non c'è discrezionalità)

La costituzione delle risorse variabili è discrezionale perciò spetta alla giunta comunale oppure al dirigente/responsabile del personale su indirizzi della giunta

Si può fare costituzione del fondo variabile da parte della giunta congiuntamente agli indirizzi alla delegazione trattante per l'avvio delle trattative.

Il ruolo dei revisori sulla costituzione del fondo

Non esiste una norma che obbliga la richiesta del parere dell'organo di revisione sulla costituzione del fondo.

I revisori potrebbero dare parere nell'ambito della verifica dell'ipotesi di contratto decentrato.

Infatti sull'ipotesi di accordo l'organo di revisione

Infatti l'art. 40bis D.Lgs. 165/2001: Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti

...

Tuttavia è sconsigliabile verificare la costituzione del fondo ad ipotesi di accordo sottoscritta perché in caso i revisori facciano rilievi sulla costituzione del fondo bisognerebbe riaprire la trattativa con grandi problemi sulle relazioni sindacali dell'ente.

Inoltre se l'ipotesi di accordo viene sottoscritta tra Natale Capodanno, rifare costituzione del fondo, ipotesi di accordo e sottoscrizione del ccdi entro il 31.12 è una corsa ad ostacoli.

Si ritiene utile che l'organo di revisione chieda all'Amministrazione di esprimere parere sulla costituzione del fondo (sia parte fissa che parte variabile) prima che inizino le trattative.

Costituzione del fondo

Il fondo è costituito in

- **parte stabile**
- **parte variabile**

Entrambe queste parti sono composte da importi che:

- **sono soggette al limite di finanza pubblica di spesa per salario accessorio;**
- **sono escluse dal limite**

Perciò il fondo è costituito

- **parte stabile**
- **di cui escluso dal limite**

- **parte variabile**
- **di cui escluso dal limite**

Totale complessivo del fondo

Di cui incluso nel limite

Di cui escluso dal limite

Destinazione (utilizzo) del fondo

E' regolato dall'art. 80 del CCNL 16.11.2020

Può essere utilizzato solo per finanziare le voci inserite nell'art. 80

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili del fondo sono oggetto di contrattazione integrativa (perciò non possono essere unilateralmente decise dall'ente)

Principali destinazioni del fondo:

- progressioni orizzontali e differenziali stipendiali;
- incentivi performance organizzativa e individuale;
- indennità condizioni di lavoro;
- indennità turno, reperibilità;
- indennità specifiche responsabilità;
- Indennità funzione e servizio esterno polizia locale;
- compensi messi notificatori;
- welfare aziendale;
- compensi per specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici, incentivi accertamenti IMU e TARI, compensi ISTAT, ecc.)

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	70.000,00
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEgni AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	3.000,00
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.000,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.496,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.000,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.112,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	4.100,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	11.708,50
TOTALE RISORSE STABILI	84.708,50

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	3.520,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	4.225,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	7.745,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	7.745,00

Totale fondo

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	92.453,50
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	73.000,00
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	19.453,50

Controllo vincolo spesa complessiva salario accessorio

rispetto art. 23 comma 2 dlgs. 75/2016		
tipologia spesa	stanziato spesa 2016	destinato spesa 2023
fondo dipendenti (soggetto al limite)	€ 500.000,00	
di cui fondo escluse PO		€ 400.000,00
di cui fondo posizioni organizzative soggetto al limite		€ 100.000,00
fondo dirigenti (soggetto al limite)	€ 30.000,00	€ 30.000,00
fondo straordinario dipendenti	€ 25.000,00	€ 25.000,00
salario accessorio al segretario comunale	€ 15.000,00	€ 15.000,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO	€ 570.000,00	€ 570.000,00

Controllo vincolo salario accessorio

Alcuni aspetti:

Tutte le cifre (anche quando si costituiscono e destinano i fondi) vanno considerate

- lordo dipendente (cioè al netto oneri previdenziali e fiscali carico ente)**
- gli aumenti contrattuali dei fondi previsti dai CCNL sottoscritti nel 2018 e nel 2020 sono esclusi dai limiti e quindi non incidono sul rispetto del limite (fanno parte di voci escluse dal limite);**
- invece per il lavoro straordinario l'aumento della prestazione oraria per effetto dei contratti non può essere sterilizzata (perciò a parità di fondo straordinario si possono autorizzare tendenzialmente meno ore)**

Secondo Corte dei Conti Lombardia è possibile aumentare un fondo di salario accessorio diminuendo un altro fondo o aggregato di salario accessorio.

Tuttavia attenzione al rispetto relazioni sindacali:

Esempio: se diminuisco fondo EQ/PO e aumento fondo dipendenti occorre confronto sindacale;

Viceversa se aumento fondo PO/EQ e riduco fondo dipendenti occorre contratto integrativo decentrato di ente.

Grazie dell'attenzione

giulio pinchetti

giulio.pinchetti@gmail.com