

**FORMAZIONE
REVISORI
ENTI LOCALI**

**BRESCIA
16/09/2022**

A cura di Gianluca Bertagna



1

**IL PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE**



2

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**Art. 91, D.LGS. 267/2000**

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

ARTICOLO 88

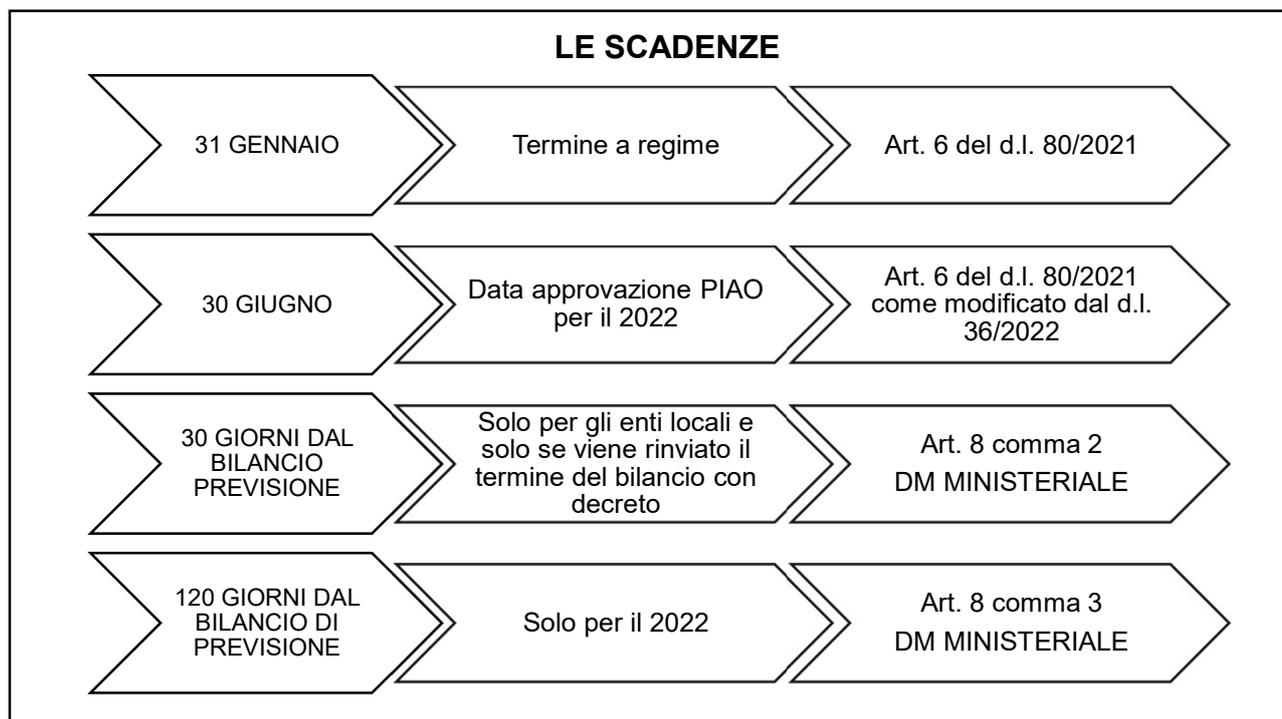
Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali

1. All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (ORA D.LGS. 165/2001), e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico.

3

**IL PIANO
INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

4

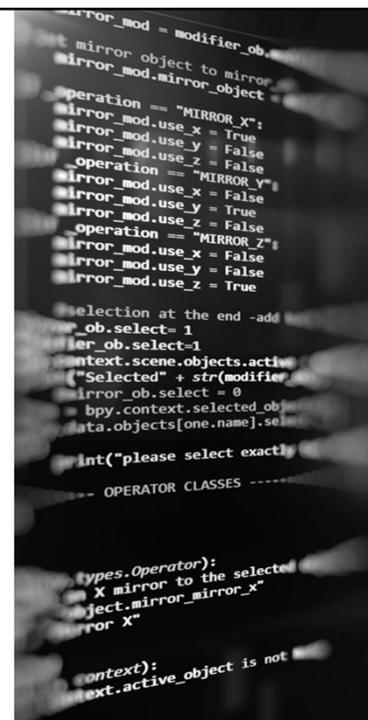


5

L'ART. 6 DEL 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 6ter. 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.



6

L'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001

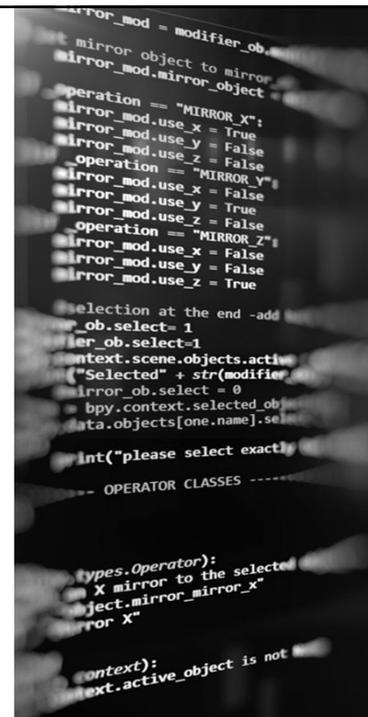
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10bis, 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, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

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.

6- Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

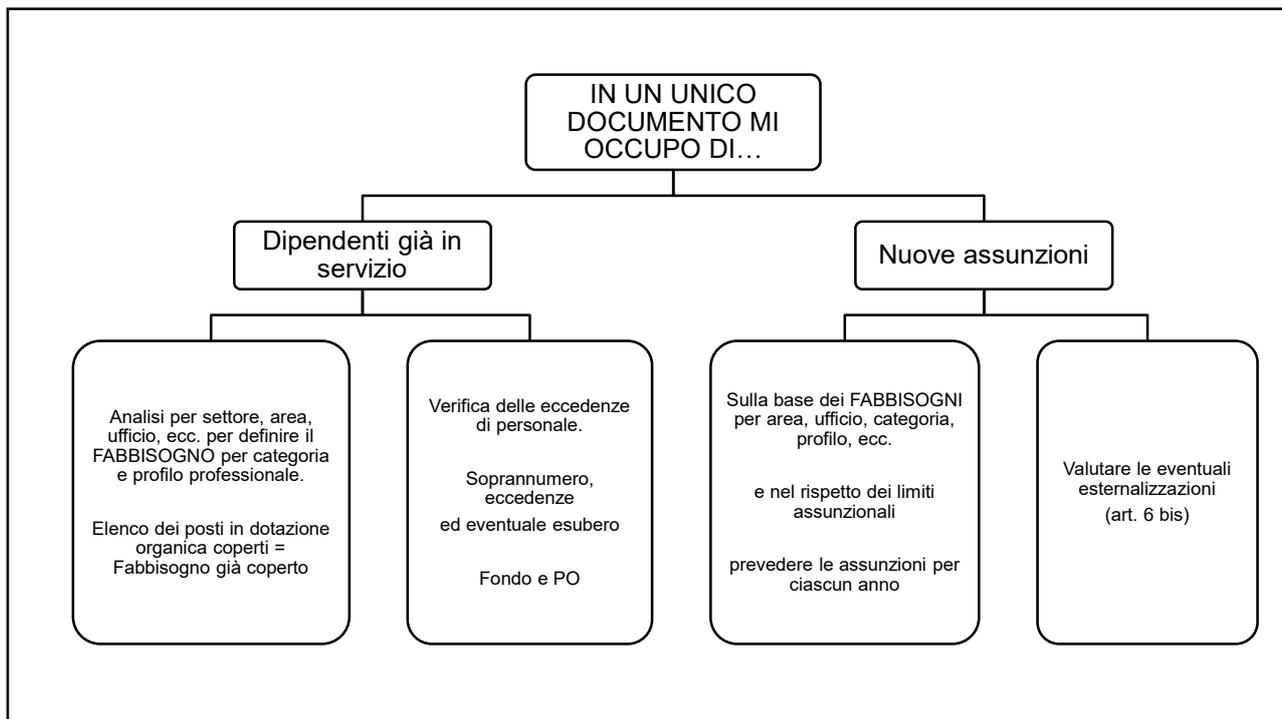
La comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.



7

Programmazione del personale Art. 6 bis del d.lgs. 165/2001	Verifica eccedenze Articolo 33 del d.lgs. 165/2001
<p>Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 ... sono autorizzate, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.</p> <p>Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.</p> <p>I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all' articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</p>	<p>Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.</p> <p>La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.</p>

8



9

LINEE GUIDA FUNZIONE PUBBLICA MAGGIO 2018

Le presenti linee guida (...) definiscono **una metodologia operativa di orientamento** che le amministrazioni **adatteranno**, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. **Gli enti territoriali opereranno**, altresì, **nell'ambito dell'autonomia organizzativa** ad essi riconosciuta dalle fonti normative, **nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica**.

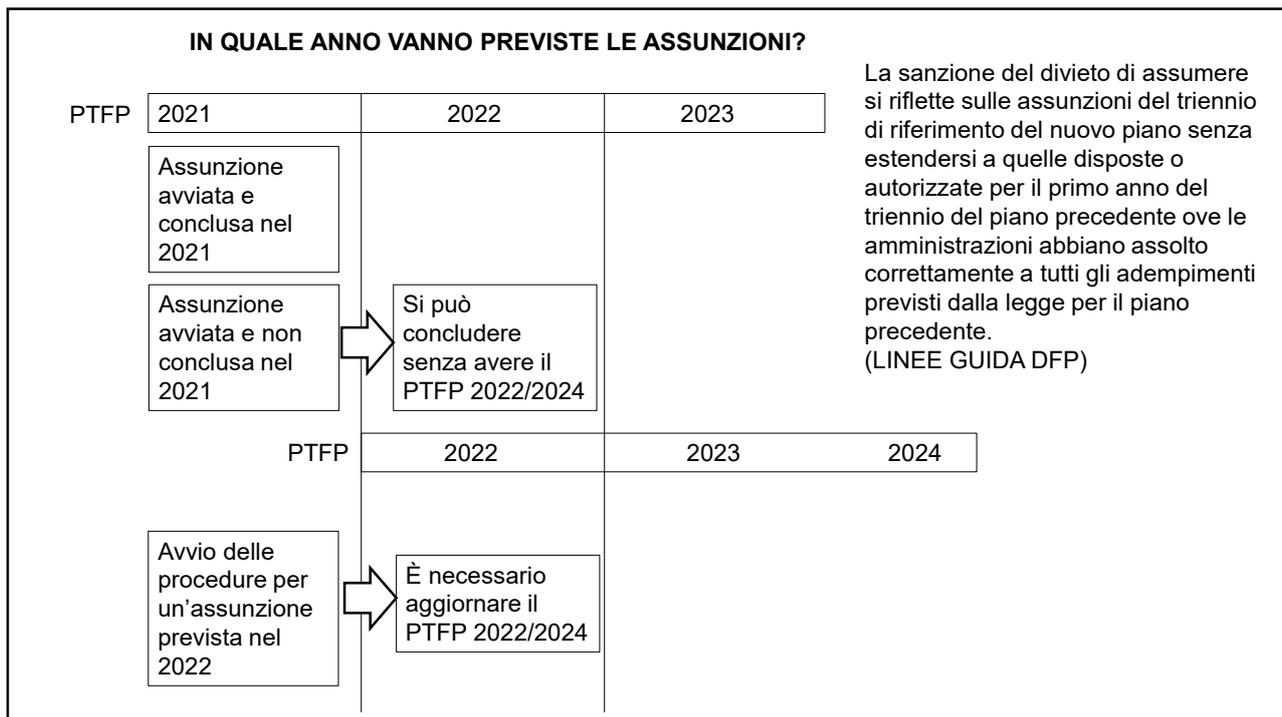
Le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente.

E tutto fa pensare all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, che prevede il contingentamento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 o all'anno 2008

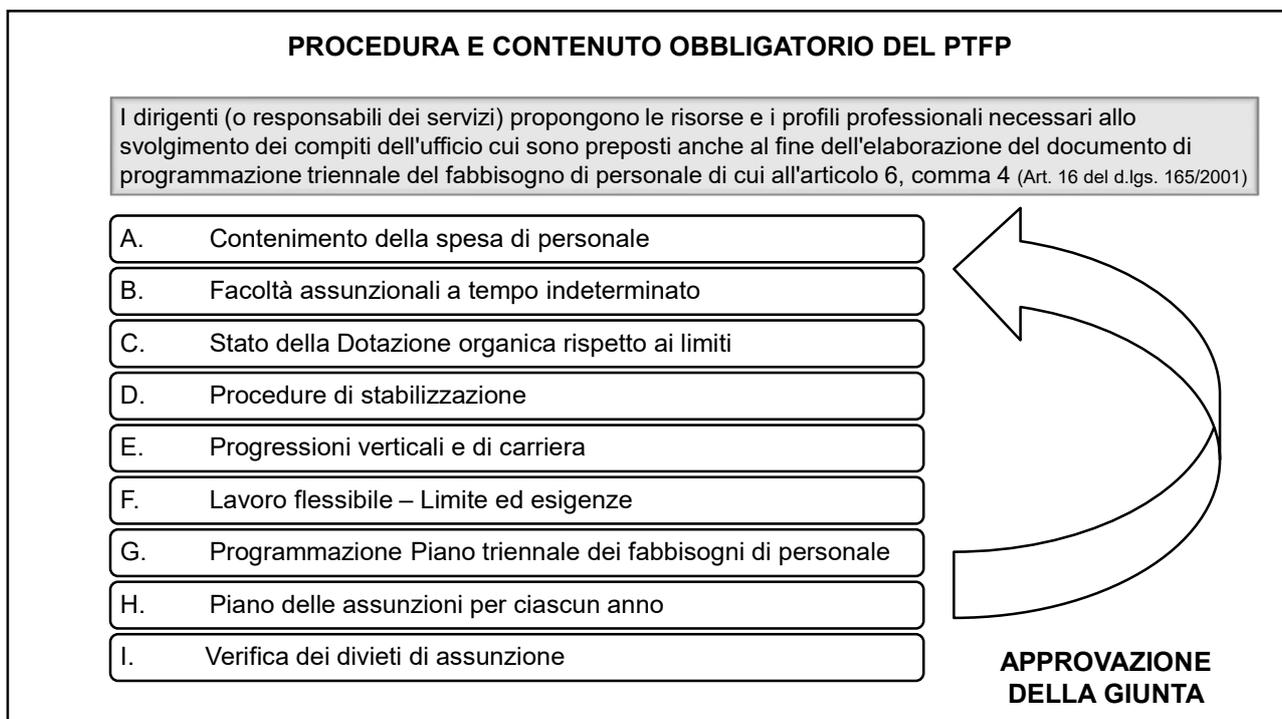
Confermato da Corte dei conti Puglia – Deliberazione n. 111/2018

L'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001 FISSA LE REGOLE	
Programmazione del fabbisogno e verifica delle eccedenze	Dotazione organica
↓	
LE LINEE GUIDA PUBBLICATE IL 27 LUGLIO 2017 FORNISCONO ORIENTAMENTI	
Per gli enti locali...	... rimangono quelli della propria autonomia normativa e organizzativa
↓	
DOTAZIONE ORGANICA	
Spesa potenziale massima	Per gli enti locali... è quella prevista dalla normativa vigente
↓	
COME FUNZIONA QUINDI?	
Risposta alla domanda:	Se l'ente dovesse ricoprire tutti i posti vacanti, rispetterebbe il tetto di spesa di personale?

10



11



12

LA PROGRAMMAZIONE DEL 2022 NEL RISPETTO DEI LIMITI

13

DIVIETI DI ASSUNZIONE (VALIDI PER TUTTI GLI ENTI LOCALI)

Let. a): adozione Piano triennale del Fabbisogno del personale e relativa comunicazione

Obbligatorio nel rispetto dell'art. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001.

Let. b): Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero

Obbligatorio: art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

Let. c): Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne:

Permane adempimento di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006.

Let. d): Adozione del Piano della Performance:

Permane adempimento di cui all'art. 10 del d.lgs.150/2009.

Let. e): Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013:

Permangono adempimenti di cui all'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Let. f): Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:

L'art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della l. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), di cui all'art. 13 della l. 196/2009 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come precedentemente previsto). «Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia».

Let. g): Mancata certificazione di un credito nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni:

Permane adempimento di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008.

14

IL PROBLEMA “BILANCIO DI PREVISIONE”

15

CORTE DEI CONTI CAMPANIA DELIBERAZIONE N. 28/2020

È possibile, in costanza di esercizio provvisorio, non avendo ancora approvato il Bilancio 2020-2022,

procedere ad assunzioni di personale, mediante scorrimento di una graduatoria vigente?

Precisa altresì che l'assunzione in questione è stata inclusa nel piano del fabbisogno triennale e di avere, inoltre, esperito le preliminari procedure di mobilità.

Impossibilità di assumere spese, in costanza di esercizio provvisorio, **al di là del più volte richiamato limite dei dodicesimi**, con la sola eccezione dei casi, tassativi, elencati dal predetto art. 163 comma 5, tra i quali non risulta annoverabile la tipologia di spesa di cui al parere in esame, non essendo la stessa riconducibile:

- alla eccezione di cui alla lettera a) del comma in esame, spese tassativamente regolate dalla legge, non trattandosi di una assunzione imposta ex lege, ma programmata dall'ente medesimo;
- alla eccezione di cui alla lettera b), non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi, attesa la pacifica frazionabilità in dodicesimi delle spese di personale;
- né, infine, alla eccezione di cui alla lettera c), spese a carattere continuativo necessarie per garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti, impegnate a seguito della scadenza dei relativi contratti, riferendosi, siffatta eccezione, al caso di servizi, oggetto di contratti in scadenza, tra i quali non rileva il contratto di lavoro subordinato.

CONFERMATO ANCHE DA:
CORTE CONTI PUGLIA – DELIBERAZIONE N. 37/2020

16

ESEMPIO DI CALCOLO DEI DODICESIMI**BILANCIO DI PREVISIONE 2021/2022/2023**

Nel Programma XX sono stanziati le seguenti somme:

2021: 500.000

2022: 600.000

2023: 600.000

Siamo nel 2022 e non c'è ancora bilancio di previsione.

Ci sono già 480.000 di spese esigibili impegnate sul 2022

Calcolo dei dodicesimi del PROGRAMMA XX

Stanziamento del secondo anno: Euro 600.000

Detraggo le somme già esigibili

Euro 600.000 – 480.000 = 120.000

$120.000 : 12 = 10.000$ (spazio sul mese per nuove spese)

Se un dipendente costa 30.000 euro,
dal 1 di marzo ci sarà a disposizione la somma.

Nel corso dell'esercizio provvisorio, gli enti possono **impegnare mensilmente, unitamente alla quota dei dodicesimi non utilizzata nei mesi precedenti**, per ciascun programma, le spese di cui al comma 3, per **importi non superiori ad un dodicesimo degli stanziamenti del secondo esercizio** del bilancio di previsione deliberato l'anno precedente, **ridotti delle somme già impegnate** negli esercizi precedenti e dell'importo accantonato al fondo pluriennale vincolato, con l'esclusione delle spese:

- a. tassativamente regolate dalla legge;
- b. non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi;
- c. a carattere continuativo necessarie per garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti, impegnate a seguito della scadenza dei relativi contratti.

17

I LIMITI

18

I QUATTRO LIMITI NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

CONTENIMENTO DELLE SPESE PER LAVORO FLESSIBILE

Art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010

CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO

Art. 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006

NUMERO DI ASSUNZIONI POSSIBILI

DM 17 marzo 2020 per i Comuni

Art. 1 comma 229 per Unioni

LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017



19



IL LAVORO FLESSIBILE

20

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.

Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

IL LIMITE È PARI AL 100% DELLA SPESA SOSTENUTA NEL 2009

Corte dei Conti – Sezione Autonomie – Deliberazione n. 2/2015

Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, **ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009**, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.



21

**LE SPESE DI PERSONALE
IN VALORE ASSOLUTO
(comma 557 e 562)**

22

Anche dopo il DM 17 MARZO 2020 non cambia nulla per questo limite che dovrà essere verificato con le regole di sempre.

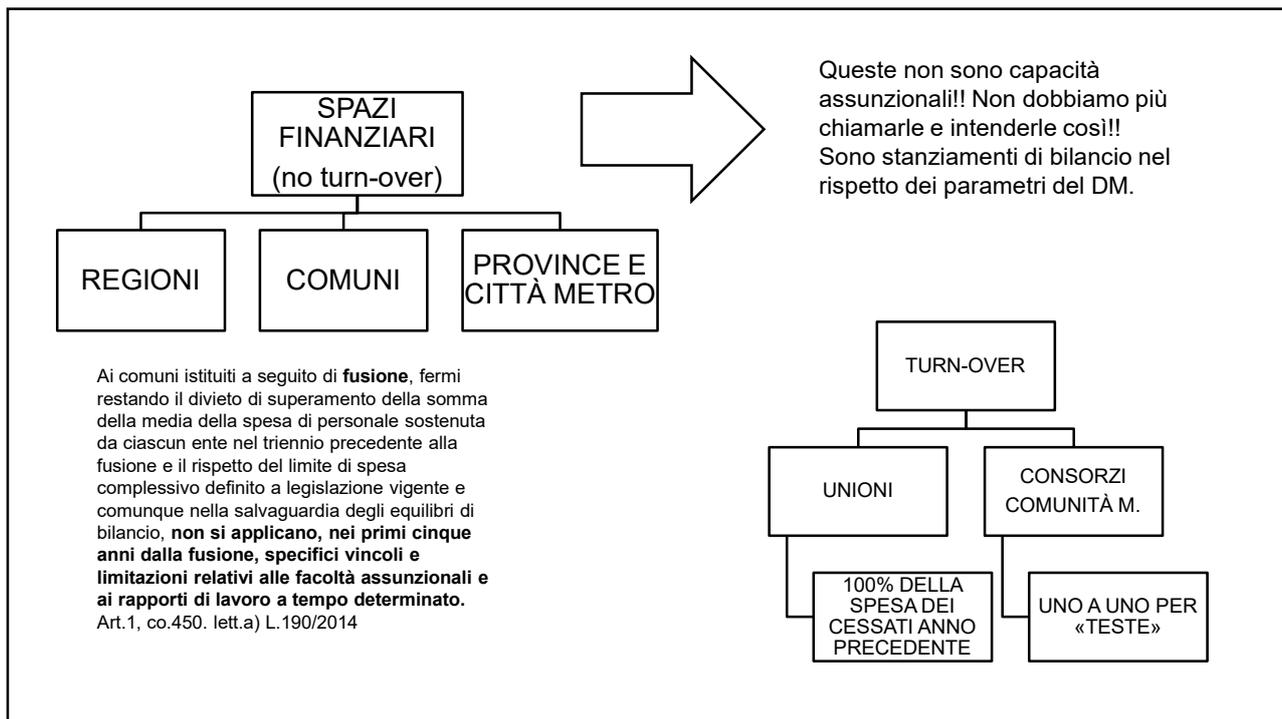
Solamente le assunzioni disposte dagli enti virtuosi utilizzando i soli spazi «in più» non dovranno essere conteggiate nel limite.

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006		
Sezione Autonoma - Delibera n. 13/2015/SE ZAU TINPR		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCE INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022
Retribuzioni fisse, 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 artt. 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 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d.lgs. N. 267/2000		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri inessi 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		
Totale (A)	-	-
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCE 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 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		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi		
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, IMU, TARI		
Dritti 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 (specificare la tipologia di spesa e il riferimento normativo)		
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		
Totale (B)	-	-
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	-	-

23



24



25



26

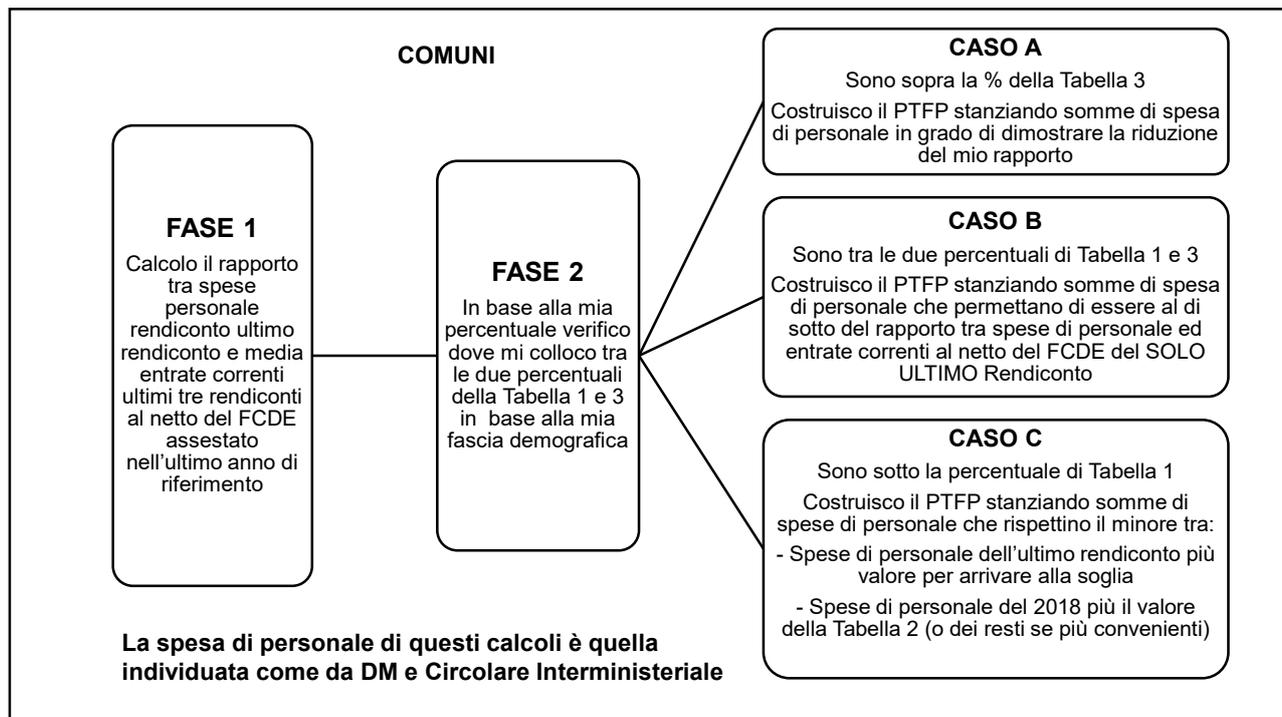
**IL CONCETTO DI «SPESA DI PERSONALE»
AI SOLI FINI DEL DECRETO MINISTERIALE 17 MARZO 2020**

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:

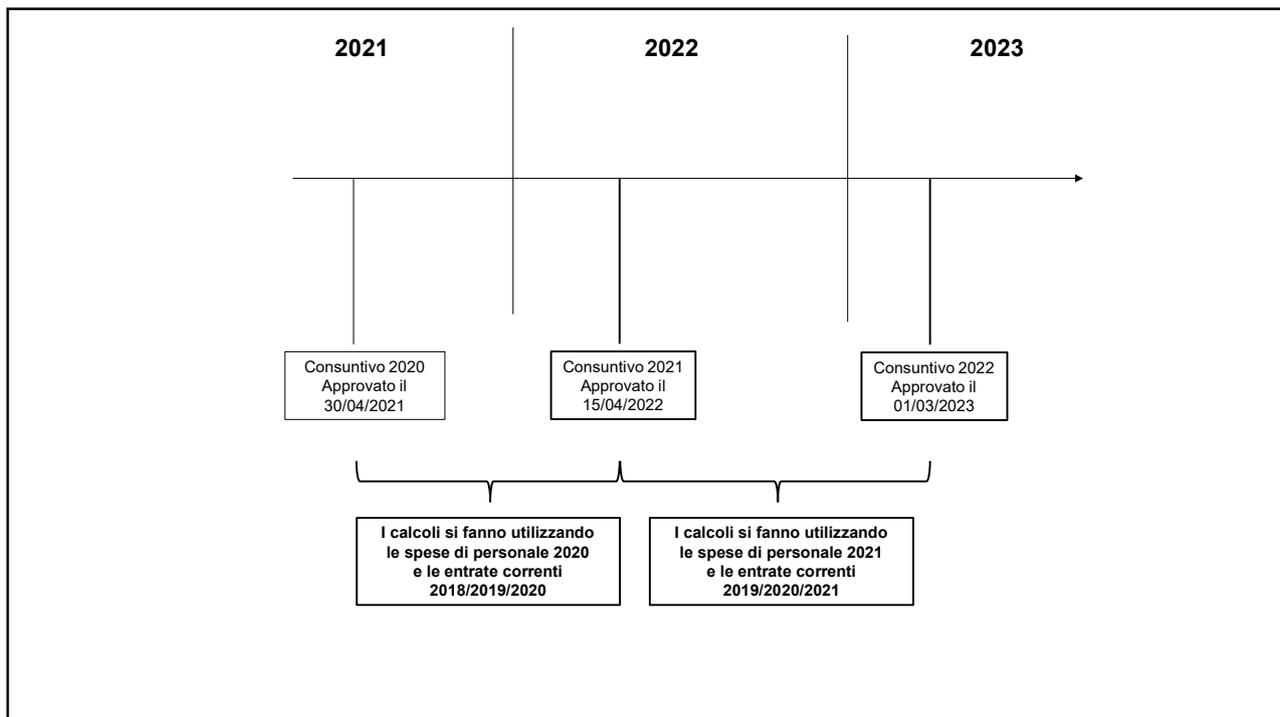
- nel macroaggregato BDAP:
U.1.01.00.00.000
- nonché i codici spesa:
 - U1.03.02.12.001;
 - U1.03.02.12.002;
 - U1.03.02.12.003;
 - U1.03.02.12.999.

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000
Retribuzioni lordi	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
Suoni 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

27



28



29

COMUNI

CALCOLIAMO LA PERCENTUALE DEL NOSTRO ENTE E VERIFICHIAMO COME CI COLLOCHIAMO RISPETTO ALLE TABELLE 1 E 3

Impegni di competenza per spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato

= %

media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

TABELLA 1 – Valore soglia più basso

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8 %
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3 %

TABELLA 3 – Valore soglia più alto

Fasce demografiche	Valore soglia
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 con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

30

A. COMUNI E PROVINCE SOPRA LA SOGLIA PIÙ ALTA

- Non esiste un vero e proprio divieto di assunzione
- **Spesa di personale:** questi enti devono continuare a contenere la spesa di personale nella media 2011/2013 o anno 2008. La norma non è stata disapplicata.
- Il loro **obiettivo** è, contemporaneamente, raggiungere il valore soglia più alto entro il 2025, già a partire dalla prima programmazione successiva all'entrata in vigore della norma.

Per farlo possono:

- 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

PROGRAMMAZIONE 2022

L'ente deve adottare un PTFP che preveda una riduzione della percentuale rispetto puntando a quella della Tabella 3 entro il 31 dicembre 2024.

Lo stanziamento di bilancio delle spese di personale deve essere coerente con l'obiettivo

31

B. SOLO COMUNI TRA LE DUE SOGLIE

- Il DM dice davvero poco perché viene affermato: ***I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.***
- **Spesa di personale:** sicuramente rimane l'obbligo di contenimento della spesa di personale in valore assoluto (comma 557 o 562)
- **Turn over:** non essendo stato disapplicato l'art. 3 del d.l. 90/2014 è pensabile che rimanga la regola del 100% spesa cessati anno precedente. Di fatto rimane **la questione interpretativa più delicata** dell'intero DM.
- Nessuna sanzione scritta per chi non rispetta il nuovo limite.

PROGRAMMAZIONE 2022

L'ente deve adottare un PTFP che preveda un massimo di stanziamento di spese di personale (con le modalità del DM) che rapportato alle entrate correnti al netto del FCDE dell'anno dia un risultato % **non superiore** al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE del **solo** ultimo rendiconto approvato.

Corte dei Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 55/2020

L'ente che ha un rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e spesa per il personale compreso fra i due valori soglia minimo e massimo previsti dal D.M. 17 marzo 2020 potrà assumere personale a tempo indeterminato utilizzando anche un turn over del 100%, a condizione che l'ente non incrementi il predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

32

B. SOLO COMUNI TRA LE DUE SOGLIE

OBIETTIVO DELL'ENTE Rapporto spese di personale su entrate correnti al netto del FCDE del **solo** rendiconto ultimo approvato: 26,88%

PREVISIONE ENTRATE CORRENTI DEL 2022 18.000.000

PREVISIONE DEL FCDE 2022 1.200.000

DENOMINATORE 16.800.000

CALCOLO DELLA SPESA MASSIMA DI PERSONALE STANZIABILE $16.800.000 \times 26,88\% = 4.515.840$

Da rispettare anche nell'anno con eventuali variazioni di bilancio

Quindi, sapendo che il massimo che può stanziare questo ente è di Euro 4.515.840, si partirà inserendo le voci fisse, storiche, consolidate, incomprimibili.

Ipotizziamo che per l'ente siano 4.300.000.

Questo ente avrà ancora la possibilità di stanziare 215.840 anche per nuove assunzioni.

33

C. COMUNI E PROVINCE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIÙ BASSA

- Possono incrementare la **spesa per assunzioni a tempo indeterminato** fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore della soglia più bassa (regola a regime).
- Per gli anni 2020/2024 l'aumento di cui sopra non può però essere più alto di determinate percentuali stabilite nella tabella 2 del DM, di incremento rispetto alle spese di personale del 2018
- Significa che si deve prendere il **valore più basso tra i due** calcolati in precedenza.
- Fino al 2024 si possono utilizzare le **capacità assunzionali residue** 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.
- **Rimane l'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.

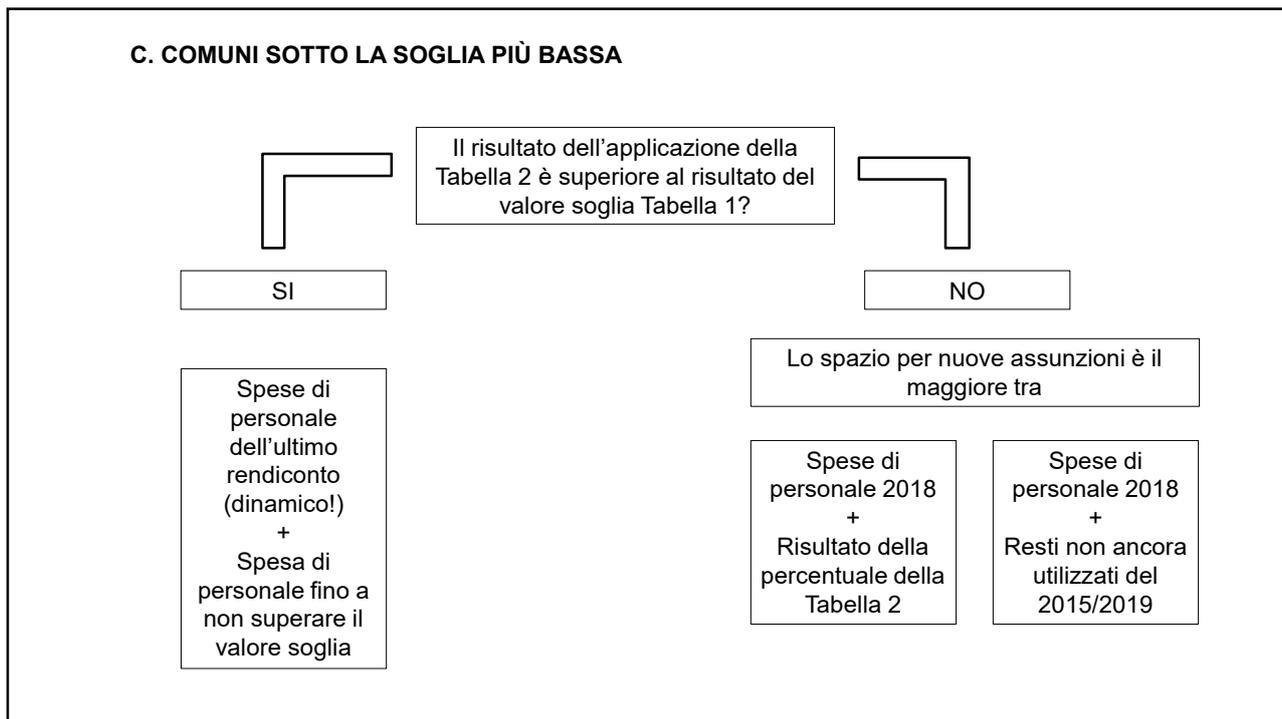
TABELLA 2 – Percentuali di incremento della spesa fino al 2024. Tabella utilizzabile solo dagli enti al di sotto della soglia più bassa.

ATTENZIONE: il calcolo va sempre fatto con riferimento alle spese di personale dell'anno **2018!**
Non è una base di calcolo dinamica!

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue 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

34



35

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia **possono incrementare la spesa di personale** registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1

SOGLIA	% ENTE	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
27%	20%	1.050	4.050
	Spese personale 3.000 Entrate correnti 15.000 3.000/15.000	$(27\% - 20\%) = 7\%$ $15.000 \times 7\% = 1.050$	3.000 spesa storica 1.050 nuovi spazi solo per assunzioni a tempo indeterminato

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2.

% TAB. 2	SPESA PERSONALE 2018	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
19%	3.200	608	3.808

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1.

SPESA PERSONALE 2018	RESTI 2015/2019	SPESA COMPLESSIVA
3.200	Ipotesi 1: 400	3.600 → quindi meglio Tabella 2
3.200	Ipotesi 2: 700	3.900 → quindi meglio i resti
3.200	Ipotesi 3: 900	4.100 → quindi meglio i resti, ma mi fermo a 4.050 (soglia Tabella 1) e uso solo 850 di resti

36

COME SI FA LA PROGRAMMAZIONE?

OBIETTIVO: 3.808 (spese «storiche» 3.200 + «nuovi spazi» 608)

Quanto posso assumere?

Spesa irrinunciabile: Prevedo la spesa di personale di competenza, per i dipendenti già presenti, già al netto di queste cessazioni in Euro 3.100 (Stanziamiento «minimo» o «obbligatorio» sul bilancio 2022)

Situazione:

- Ho a disposizione ANCORA 100 (3.200-3.100) per assumere in qualsiasi modo (indeterminato, determinato, cfl, 110, 90, somministrazione, ecc. ecc.)
- Ho a disposizione ANCORA 608 per assumere SOLO a tempo indeterminato (solo queste fuori dal comma 557 e 562).

Se poi nell'anno di competenza cessano altri dipendenti, comunque posso sostituirli nel rispetto dei 3.808 complessivi.

37

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1

SOGLIA	% ENTE	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
27%	25,33%	250	4.050
	Spese personale ultimo rendiconto (2020) 3.800 Entrate correnti 15.000 3.800/15.000	(27%-25,33%) = 1,6667% 15.000 X 1,6667% = 250	3.800 spesa storica 250 nuovi spazi solo per assunzioni a tempo indeterminato

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2.

% TAB. 2	SPESA PERSONALE 2018	SPESA PERS. AGGIUNTIVA	SPESA COMPLESSIVA
19%	3.900	741	4.641

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1.

SPESA PERSONALE 2018	RESTI 2015/2019	SPESA COMPLESSIVA
3.900	400	4.300
3.900	800	4.700
3.900	900	4.800

38

COME SI FA LA PROGRAMMAZIONE?

OBIETTIVO: 4.050 (spese «storiche» 3.800 + «nuovi spazi» 250)

Quanto posso assumere?

Spesa irrinunciabile: Prevedo la spesa di personale di competenza, per i dipendenti già presenti, già al netto di queste cessazioni in Euro 3.600 (Stanziamiento «minimo» o «obbligatorio» sul bilancio 2022)

Situazione:

- Ho a disposizione ANCORA 200 (3.800-3.600) per assumere in qualsiasi modo (indeterminato, determinato, cfl, 110, 90, somministrazione, ecc. ecc.)
- Ho a disposizione ANCORA 250 per assumere SOLO a tempo indeterminato (solo queste fuori dal comma 557 e 562).

Se poi nell'anno di competenza cessano altri dipendenti, comunque posso sostituirli nel rispetto dei 4.050 complessivi.

39

ASSEVERAZIONE DELL'ORGANO DI REVISIONE: COS'È??

A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale **e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

40

SECONDA PARTE

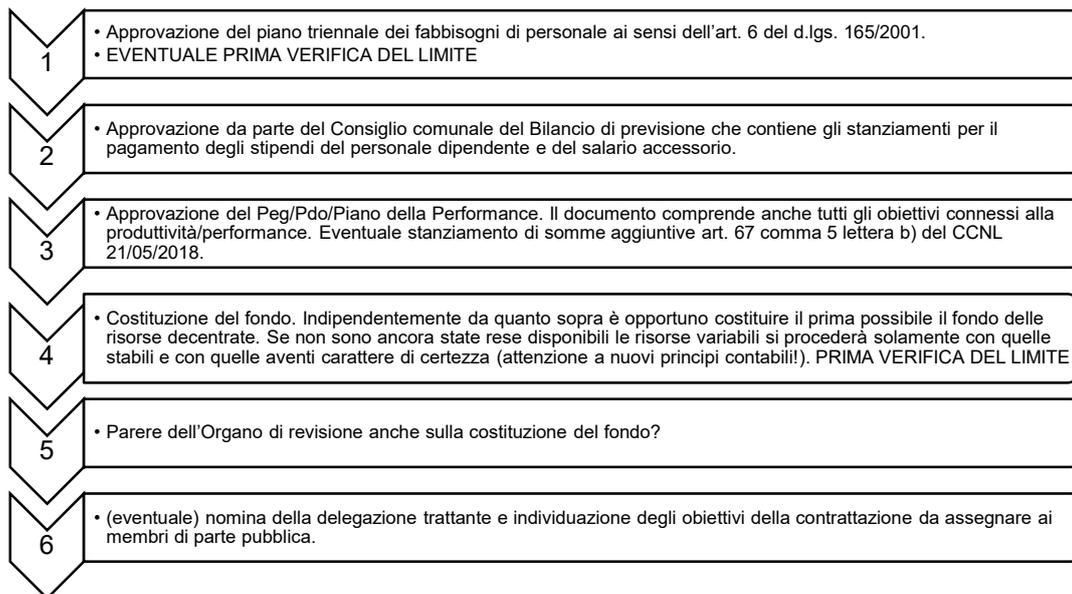
FONDO E TRATTAMENTO ACCESSORIO

A cura di Gianluca Bertagna

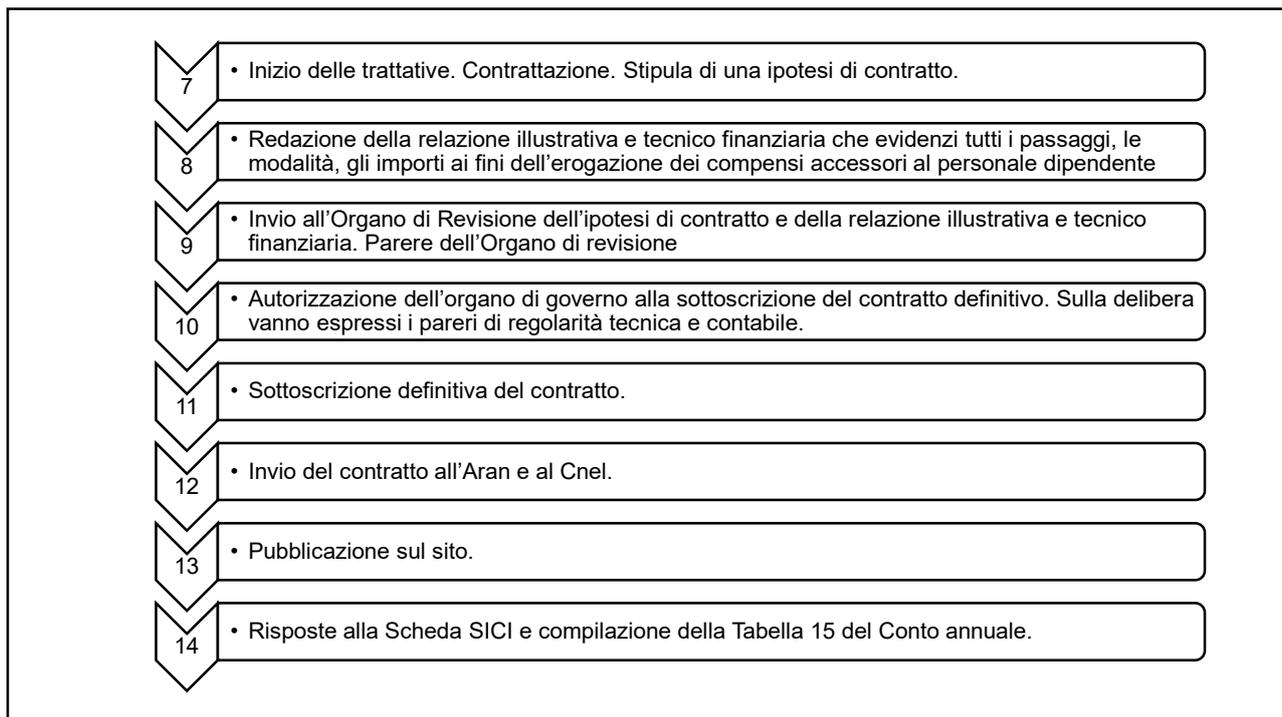


41

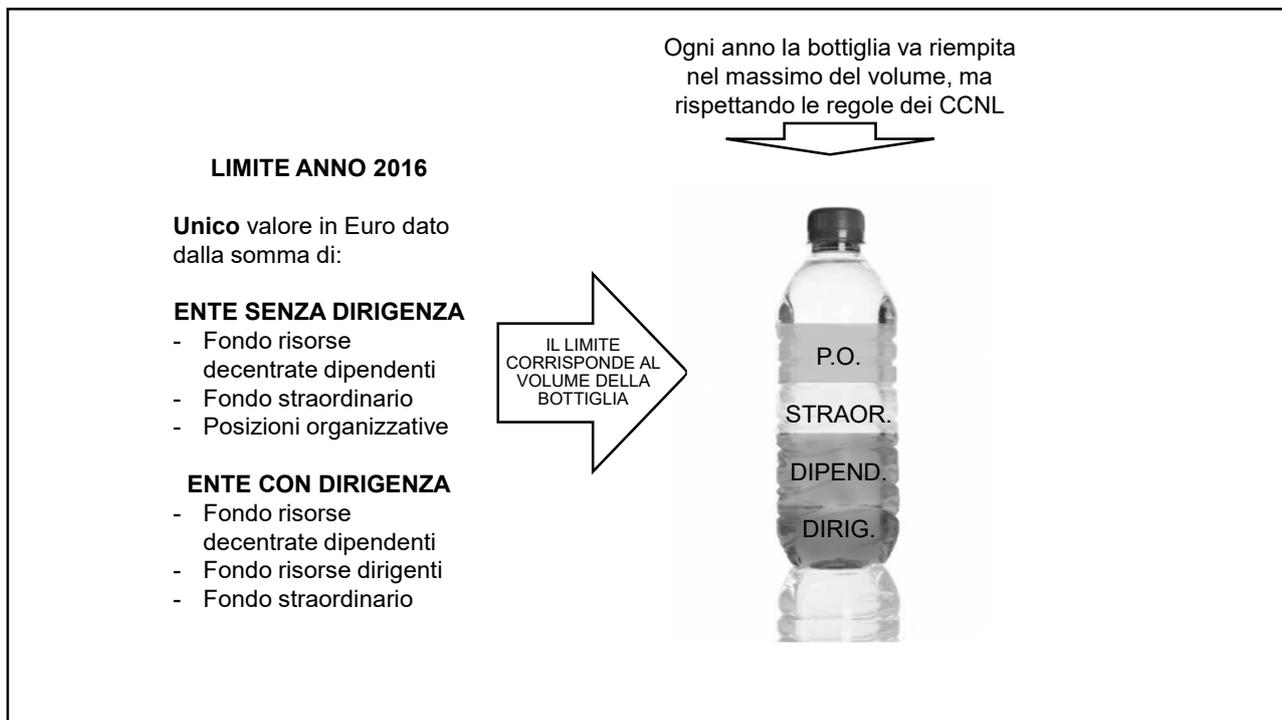
LA PROCEDURA PER LA STIPULA DEL CCI



42



43



44

**DECRETO CRESCITA – D.L. 34/2019
ART. 33 COMMA 2**

Il **limite** al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è **adeguato**, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

D.M. 17 MARZO 2020

«Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è **fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018**».

**LE FASI PER GESTIRE IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO DEL 2022**

1. Avere certezza del LIMITE 2016 eventualmente adeguato
2. Avere certezza del valore delle posizioni organizzative
3. Costituire il fondo dei dipendenti di parte stabile (voci obbligatorie)
4. Costituire – se esistente – il fondo dirigenti voci obbligatorie
5. Verificare il fondo dello straordinario
6. Confrontare il totale con il LIMITE 2016
7. Verificare se c'è ancora «spazio» per integrazioni (variabili) oppure se è necessaria la decurtazione

45

**DIPENDENTI AL
31 DICEMBRE 2018**

Nella nozione di il personale in servizio al 31 dicembre 2018, si computano:

- a) I dipendenti a tempo determinato?
- b) I dipendenti a tempo parziale (e in che misura)?
- c) I dipendenti in comando o in convenzione?
- d) I dipendenti in aspettativa?

**Ragioneria Generale Stato
nota Prot. 179877/2020 e Prot. 12454 del 15/01/2021**

A tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato e comandi in quanto consumavano dal trattamento accessorio (...) → attenzione alle possibili distorsioni nel calcolo (art. 90, 110, assunzioni "extra").

Con riproporzionamento part time

NOSTRE IPOTESI RAGIONATE...

Anche il personale in convenzione consuma trattamento accessorio (ad esempio, ex art. 14 del CCNL 22.01.2004): includeremmo nel calcolo anche questa tipologia di personale (in quota proporzionale)

Il personale in aspettativa (ad esempio ex art. 110, comma 5, del d.lgs. 267/2000) lascia grosse perplessità e deve essere valutato nel caso concreto: si configura uno stato di sospensione degli effetti giuridici del rapporto di lavoro che appare inconciliabile con la locuzione della fonte legale, ma gli effetti possono essere distorsivi.

**DIPENDENTI NELL'ANNO DI VERIFICA
(ES. 2022)**

Ragioneria Generale Stato, nota Prot. 179877/2020 e Prot. 12454 del 15/01/2021

Nell'anno corrente computo solo personale a tempo indeterminato per enti art. 33 comma 1, 1-bis e 2 (d.l. 34/2019 consente solo assunzioni a tempo indeterminato)

**CALCOLO NUMERO DIPENDENTI EFFETTIVO,
IN DUE FASI:**
presuntivo alla costituzione del fondo e poi, rapportato ai mesi di effettivo servizio, a consuntivo, con «aggiustamento» delle somme.

**SI USA IL METODO DELLE «MENSILITÀ» CORRISPOSTE
DETTO ANCHE DEI «CEDOLINI»**

ESEMPI:

- 1 dipendente a tempo pieno, intero anno = 12 cedolini
- 1 dipendente a tempo pieno dal 1° aprile = 9 cedolini
- 1 dipendente a p.t. 75%, intero anno = (12*75%) = 9 cedolini
- 1 dipendente 66,67%, dal 1° luglio = (6*66,67%) = 4 cedolini
- Frazione > 15 gg. = mese intero

46

1	<ul style="list-style-type: none"> Sulla base del PTFP si stimano le assunzioni dell'anno e si tiene conto delle eventuali cessazioni già a conoscenza 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>VERIFICA COMPLESSIVA DEL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</th> <th>ANNO 2016</th> <th>VERIFICA ANNO IN CORSO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">MACROCATEGORIA DIRIGENTI</td> </tr> <tr> <td>Fondo dei dirigenti</td> <td>(+) 10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Voci escluse dal limite del fondo dirigenti</td> <td>(-) 5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Incremento del limite per art. 33 comma 2 d.l. 34/2019</td> <td>(+) 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Totale soggetto a vincolo</td> <td>A 10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="3">MACROCATEGORIA DIPENDENTI</td> </tr> <tr> <td>Fondo dei dipendenti</td> <td>(+) 50</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Voci escluse dal limite del fondo dipendenti</td> <td>(-) 20</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Posizioni organizzative (posizione + risultato)</td> <td>(+) 40</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Incremento del limite per art. 33 comma 2 d.l. 34/2019</td> <td>(+) 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Utilizzo di capacità assunzionale per P.O.</td> <td>(-) 5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Fondo dello straordinario</td> <td>(+) 10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Totale soggetto a vincolo</td> <td>B 80</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="3">SEGRETARIO COMUNALE</td> </tr> <tr> <td>Trattamento accessorio del Segretario Comunale</td> <td>(+) 30</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Voci escluse dal trattamento accessorio</td> <td>(-) 10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Totale soggetto a vincolo</td> <td>C 20</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="3">ALTRE VOCI</td> </tr> <tr> <td>Trattamento accessorio art. 110 del d.lgs. 267/2000</td> <td>(+) 5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Trattamento accessorio art. 90 del d.lgs. 267/2000</td> <td>(+) 5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Totale soggetto al vincolo "Altre voci"</td> <td>D 10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>TOTALE LIMITE ANNO 2016 (A+B+C+D)</td> <td>120</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	VERIFICA COMPLESSIVA DEL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	ANNO 2016	VERIFICA ANNO IN CORSO	MACROCATEGORIA DIRIGENTI			Fondo dei dirigenti	(+) 10	0	Voci escluse dal limite del fondo dirigenti	(-) 5	0	Incremento del limite per art. 33 comma 2 d.l. 34/2019	(+) 5		Totale soggetto a vincolo	A 10	0	MACROCATEGORIA DIPENDENTI			Fondo dei dipendenti	(+) 50	0	Voci escluse dal limite del fondo dipendenti	(-) 20	0	Posizioni organizzative (posizione + risultato)	(+) 40	0	Incremento del limite per art. 33 comma 2 d.l. 34/2019	(+) 5		Utilizzo di capacità assunzionale per P.O.	(-) 5	0	Fondo dello straordinario	(+) 10	0	Totale soggetto a vincolo	B 80	0	SEGRETARIO COMUNALE			Trattamento accessorio del Segretario Comunale	(+) 30	0	Voci escluse dal trattamento accessorio	(-) 10	0	Totale soggetto a vincolo	C 20	0	ALTRE VOCI			Trattamento accessorio art. 110 del d.lgs. 267/2000	(+) 5	0	Trattamento accessorio art. 90 del d.lgs. 267/2000	(+) 5	0	Totale soggetto al vincolo "Altre voci"	D 10	0	TOTALE LIMITE ANNO 2016 (A+B+C+D)	120	0
VERIFICA COMPLESSIVA DEL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	ANNO 2016		VERIFICA ANNO IN CORSO																																																																				
MACROCATEGORIA DIRIGENTI																																																																							
Fondo dei dirigenti	(+) 10		0																																																																				
Voci escluse dal limite del fondo dirigenti	(-) 5		0																																																																				
Incremento del limite per art. 33 comma 2 d.l. 34/2019	(+) 5																																																																						
Totale soggetto a vincolo	A 10	0																																																																					
MACROCATEGORIA DIPENDENTI																																																																							
Fondo dei dipendenti	(+) 50	0																																																																					
Voci escluse dal limite del fondo dipendenti	(-) 20	0																																																																					
Posizioni organizzative (posizione + risultato)	(+) 40	0																																																																					
Incremento del limite per art. 33 comma 2 d.l. 34/2019	(+) 5																																																																						
Utilizzo di capacità assunzionale per P.O.	(-) 5	0																																																																					
Fondo dello straordinario	(+) 10	0																																																																					
Totale soggetto a vincolo	B 80	0																																																																					
SEGRETARIO COMUNALE																																																																							
Trattamento accessorio del Segretario Comunale	(+) 30	0																																																																					
Voci escluse dal trattamento accessorio	(-) 10	0																																																																					
Totale soggetto a vincolo	C 20	0																																																																					
ALTRE VOCI																																																																							
Trattamento accessorio art. 110 del d.lgs. 267/2000	(+) 5	0																																																																					
Trattamento accessorio art. 90 del d.lgs. 267/2000	(+) 5	0																																																																					
Totale soggetto al vincolo "Altre voci"	D 10	0																																																																					
TOTALE LIMITE ANNO 2016 (A+B+C+D)	120	0																																																																					
2	<ul style="list-style-type: none"> Si procede ad una prima quantificazione del limite per l'anno di competenza 																																																																						
3	<ul style="list-style-type: none"> Tenendo conto del valore delle posizioni organizzative stanziato dall'amministrazione e del fondo straordinario, l'ente costituisce il Fondo delle Risorse decentrate per l'anno di competenza. Si tratta di una costituzione tempestiva (inizio anno), provvisoria e realizzata in un'ottica di prudenza. 																																																																						
4	<ul style="list-style-type: none"> Sulla base dell'andamento delle assunzioni/cessazioni già nel corso dell'anno è possibile rettificare la costituzione del Fondo. In ogni caso, va fatto un calcolo preciso al mese di dicembre, dopo l'ultimo cedolino. 																																																																						
5	<ul style="list-style-type: none"> Tutto questo non deve impedire la contrattazione! Nel contratto integrativo, infatti, vanno previste clausole flessibili di gestione delle modifiche al limite 																																																																						
6	<ul style="list-style-type: none"> Se non si è riusciti a gestire con prudenza e quindi si «spende» di più di quanto si è costituito, è possibile procedere al recupero sul fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 4 del d.l. 16/2014. 																																																																						

47

47

LIMITE RISPETTATO NEL COMPLESSO				
SQUADRATURA 6	OK			
	Segretario comunale o provinciale	Dirigenti	Personale non dirigente	Totale Amministrazione
Totale risorse tabella 15	90	180	620	890
Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016 ^(*)	20	-	200	220
Totale risorse soggette alla verifica del limite (a-b)	70	180	420	670
Limite 2016 di cui all'articolo 23, comma 2 del DLgs 75/2017 ^(**)	70	200	400	670
Coerenza			<i>Limite 2016 specifica macrocategoria non rispettato</i>	

Voce LEG398 della scheda SICI della corrispondente macro-categoria.
Voce LEG428 della scheda SICI della corrispondente macro-categoria.

In questo caso, il Conto annuale, ci dice che non abbiamo rispettato il limite su una categoria di personale, ma che comunque nel suo complesso è stato rispettato e quindi, di conseguenza, l'ente ha rispettato l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.

48

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE		ARAN – RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCNL 22.01.2004
COSTITUZIONE (ALIMENTAZIONE, QUANTIFICAZIONE, ECC)	UTILIZZO (DESTINAZIONE, UTILIZZO, ECC.)	
RISORSE STABILI (o consolidate)	REGOLE PRINCIPALI UTILIZZO Le risorse stabili sono destinate prioritariamente, ma non esclusivamente , ai compensi aventi natura fondamentale o fissa e continuativa (progressioni orizzontali, comparto, ecc.)	<p><u>Risorse stabili</u> Si stabilisce, quindi, che, a decorrere dall'esercizio 2004, la somma complessiva calcolata nei singoli enti nell'anno 2003, con riferimento a tutte le fonti di finanziamento sopra elencate, con la espressa inclusione anche degli aumenti disposti dal presente contratto, costituisce un valore unitario che resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, naturalmente gli eventuali incrementi che potrebbero derivare da futuri interventi della contrattazione collettiva nazionale.</p> <p><u>Risorse variabili</u> E' evidente che le risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.</p>
RISORSE VARIABILI (a integrazione e valutazione annuale)	Le somme non utilizzate un anno, se provenienti da parte stabile, sono riportate, come risorsa variabile, nell'anno successivo.	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">COMPETENZA DELL'AMMINISTRAZIONE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">COMPETENZA DELLA CONTRATTAZIONE</div> </div>		

49

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA I CONTROLLI	
<p>1 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.</p> <p>SE DERIVANO COSTI NON COMPATIBILI CON I RISPETTIVI VINCOLI DI BILANCIO DELLE AMMINISTRAZIONI</p> <p>le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile</p>	<p>2 Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica .</p> <p>Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.</p> <p>Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti</p>
<p>3 Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo</p>	<p>In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo</p>
<p>4 Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL</p>	

50

COSA DICONO LE ISTRUZIONI DELLA RGS IN MERITO AL PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Si tratta di una certificazione che può essere operata:

- sia limitatamente alla costituzione del Fondo
- che nell'ambito più generale di certificazione del Contratto Integrativo.

Laddove il **Contratto Integrativo economico annuale può in taluni casi non essere ritenuto necessario**, ad esempio:

- in caso di numerosità limitate di personale,
- di ultravigenza del Contratto Integrativo precedentemente perfezionato,
- ovvero di negoziazioni ancora non perfezionate,

la misura delle risorse del Fondo **necessita di una certificazione annuale (SULLA COSTITUZIONE)** da parte dell'Organo di controllo ai sensi dell'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. 165/2001, sia per la verifica annuale delle norme di contenimento (in ultimo la verifica del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017), sia per la verifica delle risorse variabili appostate annualmente sul Fondo anche in applicazione di specifiche disposizioni di legge.

GEN353 in caso di certificazione disgiunta va inserita, ove presente, **la data di certificazione del solo ammontare delle risorse del Fondo**; nota bene: la quantificazione delle risorse del Fondo subisce usualmente modificazioni di carattere annuale che debbono pertanto trovare – sempre annualmente – l'avallo dell'organo di controllo (es. incrementi RIA per personale cessato e/o rispetto di specifiche disposizioni di legge, anche di contenimento, ai fini della validazione della compatibilità economica prevista dall'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. n. 165/2001);

GEN354 ancora in caso di certificazione disgiunta, va inserita, ove presente, **la data di certificazione del solo contratto integrativo**, evidentemente sulla base di una pregressa certificazione della costituzione del Fondo; nota bene: in considerazione della ultrattività di un contratto integrativo, ovvero di procedure negoziali non perfezionate, la stipula e la conseguente certificazione del contratto integrativo può avere periodicità non fissa ovvero anche risultare del tutto assente (es. in caso di numerosità limitate di dipendenti / dirigenti);

GEN355, in caso di certificazione **in unica soluzione** del versante delle risorse del Fondo (cioè costituzione) e del versante degli impieghi (contratto integrativo) va inserita la relativa data.