

## **10. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E LA SPESA DI PERSONALE**

Con deliberazione propedeutica all'adozione della presente nota di aggiornamento, la Giunta comunale approva l'aggiornamento per il triennio 2022/2024 del Piano triennale del fabbisogno di personale, che qui di seguito viene riportato.

### **1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

L'art. 89, comma 5, del D. Lgs 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla programmazione delle assunzioni adeguandosi ai principi della riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 29, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette.

Nell'ambito della disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e ai fabbisogni di personale, contenuta nell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come riscritta dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 75/2017, è previsto che il piano triennale dei fabbisogni venga adottato annualmente, nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo, ed approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti (comma 4, 2° periodo), senza, quindi, indicare in merito alcuna specifica scadenza. In ogni caso, le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tale adempimento non possono assumere nuovo personale (comma 6); ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, in fase di prima applicazione delle nuove regole tale sanzione si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001.

Con il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego.

Le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni dovranno adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore; per quanto riguarda nello specifico gli enti locali, gli stessi potranno operare, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Il D. Lgs 75/2017 ha introdotto i seguenti principi:

- la nuova denominazione del documento di programmazione, ovvero "piano triennale dei fabbisogni di personale";
- l'adozione del predetto documento in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere;

- l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla relativa attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (non più la consultazione)

Le principali istruzioni operative, che interessano gli Enti Locali, possono essere così riassunte: **Coerenza con gli strumenti di programmazione**: il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009).

**Complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione**: la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze.

**Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale**: previa analisi delle esigenze (da un punto quantitativo e qualitativo), per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

**Procedura e competenza per l'approvazione**: il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.. L'iniziativa spetta ai Dirigenti ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D. Lgs. n. 165/2001; a tale riguardo, si ritiene che, per gli Enti Locali e nel caso in cui nell'organizzazione non fossero presenti i Dirigenti, tale compito spetti comunque ai Responsabili apicali. Il piano è poi sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001). Nella direttiva ministeriale si ritiene che il piano triennale dei fabbisogni sia oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale.

**Superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica"**: il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006). Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. Nel piano

triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata). La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

**Rispetto dei vincoli finanziari:** la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

le risorse finanziarie da indicare per l'attuazione del piano sono, nel rispetto dei predetti vincoli, così composte:

- spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, compresa quella in comando o altro istituto analogo. In tale ambito, il costo dei dipendenti a part-time e non assunti a tempo parziale per previsione organizzativa, va indicato integralmente, in previsione dell'eventuale rientro a tempo pieno.
- possibili costi futuri per il reintegro del personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni, per valutare gli effetti in caso di rientro.
- spesa per eventuali rapporti di lavoro flessibile nel rispetto degli artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- ulteriori limiti connessi alle facoltà assunzionali, con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa di personale;
- spesa per assunzioni delle categorie protette;
- spesa per eventuali procedure di mobilità.

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa normativamente previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e, per gli altri rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti, nonché dai relativi stanziamenti di bilancio.

**Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali:** nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D. Lgs. n. 165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

**Sanzioni:** Fermo il divieto di assumere nuovo personale per gli enti che non provvedono agli adempimenti relativi alla programmazione dei fabbisogni, fatte salve tuttavia le categorie protette (nuovo art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001).

## 2. DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ECCEденZE DI PERSONALE

La “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006 come peraltro confermato dalla deliberazione della Corte dei Conti 111/2018).

Pertanto la dotazione organica in termini quantitativi è espressa dal prospetto seguente

<b>COMUNE DI CAVA MANARA</b>			
Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2022/2024			
voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo
intervento 01	1.107.745,97	1.019.725,59	991.923,99
irap	64.940,85	55.513,07	56.911,16
buoni pasto	2.992,53	1.105,00	861,33
totale parziale	1.175.679,35	1.076.343,66	1.049.696,48
eventuali esclusioni di spesa			
aumenti contrattuali, rogito, personale in convenzione, straordinari elettorali	228.424,93	192.971,23	195.057,04
totale esclusioni di spesa	228.424,93	192.971,23	195.057,04
totale annuo	947.254,42	883.372,43	854.639,44
totale spesa triennio 2011/2013	2.685.266,29		
media spesa triennio 2011/2013	<b>895.088,76</b>		

L'attuale personale in servizio al 31.12.2021 è rappresentato nella seguente tabella:

<b>Qualifica funzionale</b>	<b>Tempo pieno</b>	<b>Parti time</b>	<b>Totale</b>
<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>			
<b>CATEGORIA D3</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>CATEGORIA D1</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
<b>CATEGORIA C</b>	<b>12</b>		<b>12</b>
<b>CATEGORIA B3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>CATEGORIA B1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>CATEGORIA A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE (COME DA PROSPETTO CONTEGGIO SPESE DI PERSONALE)</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>22</b>

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI E ASSUNZIONI PROGRAMMATE

L'articolo 33 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" convertito nella legge 28 giugno 2019, n. 58, introduce al comma 2 una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 è stato pubblicato il decreto attuativo di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione di tale disciplina e con la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicata sulla GU Serie Generale n. 226 del 11/09/2020) sono state fornite alcune indicazioni operative.

Le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020. Per quanto riguarda nello specifico il trattamento economico accessorio, la citata normativa dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio procapite, 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 31/12/2018; nelle premesse del D.P.C.M. 17/03/2020 viene precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Per determinare le facoltà assunzionali è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune interessato. Nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 sono riportati i valori soglia di massima spesa di personale (che definiremo di seguito "valori soglia più bassi"), mentre nella Tabella 3 - art. 6 sono espressi i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (che denomineremo, invece, "valori soglia più alti").

Una volta individuati i valori soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE); nell'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 vengono fornite le apposite definizioni di "spese di personale" e di "entrate correnti" da considerare a tal fine:

spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/2000, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato;

entrate correnti: 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.

Pertanto il concetto di "spesa di personale" indicato nel D.P.C.M. è diverso da quello considerato ai fini dell'art. 1, comma 557 e comma 557-bis (come per il comma 562), della L. n. 296/2006, ai fini del contenimento della spesa di personale complessiva.

Il rapporto spesa personale / entrate correnti calcolato dall'Ente dovrà essere poi confrontato con i valori soglia riportati nelle Tabelle 1 (valori soglia più bassi) e 3 (valori soglia più alti), in corrispondenza alla fascia demografica di appartenenza; da questo confronto il Comune interessato potrà trovarsi in una delle seguenti tre casistiche, ciascuna con specifiche regole assunzionali diversificate:

#### **Caso A - Comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" (art. 4, comma 2; art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020)**

I Comuni che si trovano ad avere un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore ai valori soglia indicati nella tabella 1 ("valore soglia più basso"), dal 20/04/2020 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

Ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile 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 dell'art. 4, comma 1;

A proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 il Ministero dell'Economia e delle Finanze con parere espresso in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) ha chiarito quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, **in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1**, del decreto attuativo."

**Il limite massimo rimane in ogni caso il valore soglia determinato con l'applicazione della Tabella 1.**

**Caso B - Comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore soglia più basso" ed il "valore soglia più alto" (art. 6, comma 3, D.P.C.M.)** I Comuni che registrano un valore spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore più basso" ed il "valore più alto" devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (considerando, a tal fine, le entrate correnti relative all'ultimo rendiconto e non la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti). Questo, ovviamente, potrà essere realizzato facendo leva sia sulle entrate correnti che sulla spesa di personale.

**Caso C: Comuni con spesa di personale al di sopra del "valore soglia più alto" (art. 6, commi 1 e 2, D.P.C.M. 17/03/2020)** I Comuni che si trovano al di sopra del "valore soglia più alto", come indicato in Tabella 3, sono invece tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia (anche in questo caso, operando sia sul fronte delle entrate che su quello della spesa di personale), eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%. Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia.

Relativamente alle modalità di imputazione delle spese per le convenzioni in segreteria il Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 contenente "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale", prevede che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L 34/2019 ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico, e per il Comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Il Comune di Cava Manara registra i seguenti valori:

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
<b>Cava Manara</b>	6692	e		
FASE 2	<b>SPESA RENDICONTO 2020 al netto convenzione segretario</b>		963.312,90	
<b>INSERIMENTO VALORI FINANZIARI</b>	ENTRATE RENDICONTO 2018		3.969.422,66	MEDIA 4.006.163,62
	ENTRATE RENDICONTO 2019		3.900.117,19	
	ENTRATE RENDICONTO 2020		4.148.951,01	
	FCDE PREVISIONE 2020		150.881,24	
	<b>ENTRATE NETTO FCDE</b>		3.855.282,38	
FASE 3	<b>24,99%</b>			
<b>CALCOLO % ENTE</b>				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
<b>RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE</b>	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	<b>73.758,06</b>			<b>26,90%</b>
<b>CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)</b>				
FASE 6	<b>24,00%</b>		Tabella 2	ANNO 2022
<b>VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2</b>			0-999	0,33
			1000-1999	0,33
			2000-2999	0,28
	incremento massimo teorico	73.758,06	3000-4999	0,26
	incremento entro limite Tabella 2	231.195,10	5000-9999	0,24
	incremento effettivo	<b>73.758,06</b>	10000-59999	0,19
		60000-249999	0,14	
		250000-1499999	0,08	
		1500000>	0,04	
<b>NUOVO LIMITE SPESA</b>				
FASE 7	spesa 2020 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2		<b>1.037.070,96</b>	
<b>CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE</b>				

L'ente potrebbe pertanto arrivare ad avere una spesa di personale pari al 26,90% delle entrate correnti, al netto del fondo crediti che, con riferimento al rendiconto 2022 è pari a € 1.037.070,96.

Di seguito, invece, il prospetto di calcolo tenendo conto dei dati di preconsuntivo 2021

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA		
CAVA MANARA	6.692	e		
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021 al netto convenzione segreteria	936.275,68 €		
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019	3.923.435,08 €	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.190.962,07 €	4.004.212,04 €	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	3.898.238,97 €		
	FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2021		168.122,32 €	
	ENTRATE NETTO FCDE		3.836.089,72 €	
FASE 3	24,41%			
CALCOLO % ENTE				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	95.632,45 €			26,90%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)				
FASE 6	24,00%		TABELLA 2	ANNO 2022
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			0-999	33,00%
			1000-1999	33,00%
			2000-2999	28,00%
	incremento massimo teorico	95.632,45 €	3000-4999	26,00%
	incremento entro limite Tabella 2	224.706,16 €	5000-9999	24,00%
	incremento effettivo	95.632,45 €	10000-59999	19,00%
			60000-249999	14,00%
		250000-1499999	8,00%	
		1500000>	4,00%	

NUOVO LIMITE SPESA

FASE 7	spesa 2021 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	<b>1.031.908,13 €</b>
<b>CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE</b>		

L'ente potrebbe pertanto arrivare ad avere una spesa di personale pari al 26,90% delle entrate correnti, al netto del fondo crediti che, con riferimento al preconsuntivo 2021 è pari a € 1.031.908,13.

#### 4. ATTUALE SITUAZIONE DELL'ENTE

Nel corso degli anni 2019, 2020 e 2021 l'ente è stato interessato da una serie di cessazioni che hanno ridotto in modo significativo le risorse umane disponibili.

Si sono verificati le seguenti cessazioni:

- Cessazione per pensionamento Istruttore amministrativo contabile in forza al Servizio Finanziario con decorrenza dicembre 2019
- Cessazione per pensionamento Esecutore amministrativo in forza al Servizio Affari Generali con decorrenza marzo 2020
- Cessazione per dimissioni Istruttore tecnico in forza al Servizio Territorio ed Ambiente con decorrenza novembre 2020
- Cessazione per pensionamento Operaio specializzato – autista scuolabus in forza al Servizio Territorio ed ambiente con decorrenza dicembre 2020
- Cessazione per pensionamento Collaboratore amministrativo in forza al Servizio Territorio ed ambiente con decorrenza gennaio 2021
- Cessazione per pensionamento Bibliotecaria in forza al Servizio Affari Generali con agosto 2021
- Cessazione per dimissioni Specialista Amministrativo Contabile in forza al Servizio Finanziario con decorrenza dicembre 2021

In relazione alla cessazione per pensionamento dell'operaio specializzato – autista scuolabus, in data 21/01/2021 il dipendente in oggetto ha richiesto la ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14/09/2000 in quanto, a causa di un errore nella gestione della pratica, l'Inps ha rigettato, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, la pratica di pensionamento. Pertanto, in data 04/05/2021, è stato ricostituito il rapporto di lavoro del dipendente Operaio specializzato – autista scuolabus, in forza al Servizio Territorio ed ambiente. Tale dipendente maturerà il diritto al collocamento al riposo con decorrenza gennaio 2023.

Vi è inoltre un'ulteriore cessazione per pensionamento con decorrenza 01/02/2022.

È di tutta evidenza che per un ente della dimensione di 6.692 abitanti che fino al 31/12/2018 aveva una dotazione di 27 dipendenti e risultava già in sofferenza, la cessazione complessiva di 7 dipendenti costituisce quasi il 26% del personale in meno.

Il precedente piano triennale di fabbisogno di personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 in data 30/03/2021, pur rilevando la necessità e la possibilità nel triennio di poter sostituire, almeno in parte il personale cessato, evidenziava la non compatibilità di tali assunzioni con l'impostazione del bilancio 2021/2023. Si provvedeva pertanto:

- alla revoca della procedura relativa all'assunzione di un Istruttore amministrativo contabile avviata con determinazione n. 36 del 17/03/2020 e successivamente sospesa con determina n. 105 del 26/09/2020
- alla ricostituzione del rapporto di lavoro dell'operaio specializzato – autista scuolabus

Successivamente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 21/10/2021 di aggiornamento del piano triennale di fabbisogno del personale, è stata evidenziato un miglioramento degli equilibri della spesa corrente dell'ente, tale da consentire di effettuare una riprogrammazione delle assunzioni, diventate sostenibili finanziariamente.

Si è quindi, provveduto all'assunzione a tempo indeterminato pieno, mediante scorrimento di graduatoria, di un Istruttore amministrativo contabile C1 assegnato al Servizio Economico Finanziario.

Di seguito il prospetto della spesa di personale calcolata neutralizzando la spesa del segretario comunale in convenzione che viene rimborsata dai Comuni convenzionati.

L'attuale spesa di personale presenta la seguente evoluzione (la spesa è calcolata secondo la metodologia di sopra indicata ovvero neutralizzando la spesa del segretario comunale in convenzione che viene rimborsata dai Comuni convenzionati):

	2022	2023	2024
LIMITE DI SPESA COME DI SOPRA DETERMINATO (a)	1.037.070,96	1.037.070,96	1.037.070,96
SPESA RENDICONTO 2021 (b)	963.312,90	963.312,90	963.312,90
INCREMENTO POSSIBILE RISPETTO ALLA SPESA DEL 2021 c = (a-b)	73.758,06	73.758,06	73.758,06
SPESA PER LE NUOVE ASSUNZIONI PREVISTE NEL BILANCIO DI PREVISIONE (d)	30.469,87 (spesa rapportata a 5 mesi)	73.127,67	73.157,68

L'importo di cui alla lettera c) rappresenta l'importo delle assunzioni che possono essere fatte in deroga al comma 557.

I margini di sopra evidenziati consentirebbero all'ente una programmazione del fabbisogno di personale che nel triennio porterebbe a poter sostituire, almeno in parte il personale cessato.

Nella presente programmazione si prevede pertanto, presumibilmente a partire dal mese di agosto 2022:

- Assunzione a tempo indeterminato di un istruttore direttivo amministrativo contabile categoria D;
- Assunzione di un istruttore tecnico categoria C;
- Assunzione di un operatore amministrativo categoria B part time 19 ore a copertura della quota d'obbligo in materia di collocamento obbligatorio ex L. 68/1999 e s.m.i.;

Le predette assunzioni richiedono il seguente impegno di risorse annue

#### CATEGORIA D1 – TEMPO PIENO

TABELLARE	22.135,47
13^	1.844,62
Vacanza contrattuale	287,69

Elemento perequativo	228,00
	24.495,78
ONERI RIFLESSI ESCLUSO IRAP 23,80% + 2,88%	6.535,47
TOTALE	31.031,25

**CATEGORIA C1 – TEMPO PIENO**

TABELLARE	20.344,07
13^	1.695,34
Vacanza contrattuale	264,55
Elemento perequativo	276,00
	22.580,00
ONERI RIFLESSI ESCLUSO IRAP 23,80% + 2,88%	6.024,34
TOTALE	28.604,34

**CATEGORIA B1 – PART TIME 19 ORE**

TABELLARE	9.558,06
13^	796,51
Vacanza contrattuale	124,23
Elemento perequativo	171,72
	10.650,52
ONERI RIFLESSI ESCLUSO IRAP 23,80% + 2,88%	2.841,56
TOTALE	13.492,08

Relativamente all'anno 2022, le spese di personale relative alle nuove assunzioni sono state preventivate a bilancio facendo riferimento ad assunzioni con decorrenza da agosto 2022.

Le assunzioni risultano compatibili con le previsioni del decreto.

La spesa di personale del triennio (calcolata secondo quanto precedentemente previsto) tenuto conto dell'assunzione programmata risulta la seguente:

	2022	2023	2024
SPESA DI PERSONALE AGGIORNATA CON L'ASSUNZIONE	986.612,74	972.857,14	971.139,78

## 5. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E LAVORO FLESSIBILE

L'importo destinato a tali forme di lavoro deve rispettare il limite di spesa previsto dalla normativa vigente.

In particolare l'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 (spesa per il lavoro flessibile nel limite del 50% della spesa sostenuta per il medesimo titolo nell'anno 2009) non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale rimanendo fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

Richiamando, come già effettuato in passato, la delibera n. 11/2012 della Corte dei Conti Sezioni Riunite, che evidenzia la possibilità per gli enti di piccola dimensione, di conteggiare il limite delle due fattispecie indicate nella norma (1. spesa per personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni – 2. spesa per contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi (tirocini, stage), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio) come un unico coacervo, il limite è quantificato nella seguente misura

	SPESA 2009
CONTRATTI DETERMINATI	15.620,00
CONVENZIONI	0
CO.CO.CO	0
FORMAZIONE LAVORO	0
SOMMINISTRAZIONE LAVORO	0
VOUCHER	0
TOTALE SPESA 2009	15.620,00
LIMITE DI SPESA TRIENNIO 2021/2023= 100%	15.620,00

In bilancio allo stato attuale non è previsto stanziamento per il ricorso a tali forme di lavoro in quanto sono ancora in corso valutazioni in tal senso le cui decisioni finali saranno eventualmente oggetto di un aggiornamento del presente piano del fabbisogno.

## 6. MOBILITA'

Con le nuove regole la mobilità volontaria nei comuni che applicano le nuove regole in cui le capacità assunzionali sono calcolate sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, la mobilità volontaria cessa di essere neutra. Lo evidenzia in modo espresso il dettato della circolare illustrativa del Decreto. Di conseguenza, i comuni che autorizzano il proprio personale al trasferimento in mobilità volontaria dovranno comunicare all'altro ente che essi - come dice la circolare - "non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie capacità assunzionali". Questo vuol dire che i comuni possono utilizzare i risparmi derivanti da trasferimenti in mobilità volontaria per effettuare nuove assunzioni e che, viceversa, le risorse utilizzate per effettuare assunzioni in mobilità, incidono comunque sul rapporto tra la spesa per il personale e le entrate correnti. In merito a possibili mobilità di personale sono ancora in corso valutazioni per la possibile sostituzione di una dipendente che ha chiesto una mobilità in uscita per la quale si ipotizza uno scorrimento di

graduatoria per la sua sostituzione. Eventuali decisioni in merito saranno oggetto di un aggiornamento del presente piano del fabbisogno.

## 7. SPESA DI PERSONALE E RISPETTO DEL LIMITE

Nell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della Legge n. 296/2006 e s.m.i. sono contenute le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, confermate con l'art. 3, comma 5, 4<sup>o</sup> periodo del D.L. 90/2014.

A decorrere dall'anno 2014, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento della spesa di personale deve essere assicurato con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014).

A seguito dell'introduzione della contabilità armonizzata, applicabile già dal 2015 tutte le obbligazioni giuridicamente perfezionate attive e passive, che danno luogo a entrate e spese per l'Ente, devono essere registrate nelle scritture contabili quando l'obbligazione è perfezionata, con imputazione all'esercizio in cui l'obbligazione viene a scadenza. La scadenza dell'obbligazione è il momento in cui l'obbligazione diventa esigibile. Relativamente alle spese di personale questo comporta che il trattamento accessorio e premiante deve essere imputato all'esercizio in cui lo stesso viene liquidato.

La deliberazione n. 218/2015 della Corte dei Conti del Molise ha ritenuto che nel computo della spesa di personale dell'anno vadano inclusi tutti gli impegni che, secondo il principio della competenza potenziata, venendo a scadenza entro il termine dell'esercizio, siano stati imputati nell'esercizio medesimo, ivi incluse quelle relative agli anni precedenti e rinviate all'anno per il quale si calcola la spesa di personale, mentre si dovranno escludere quelle spese che, venendo a scadenza nell'anno successivo, dovranno essere imputate all'esercizio successivo.

**Le assunzioni e le azioni programmate nel triennio sono coerenti con gli stanziamenti di bilancio e non determinano aumenti della spesa complessiva in quanto i maggiori costi sono sostenuti nei limiti delle facoltà assunzionali dell'ente.**

La spesa di personale stanziata nel bilancio 2022/2024 risulta coerente con la presente programmazione.

<b>Spese per il personale</b>					
<b>Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)</b>					
<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>			<b>Stanziamenti 2022</b>	<b>Stanziamenti 2023</b>	<b>Stanziamenti 2024</b>
<b>1</b>	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	<b>+</b>	868.463,36	907.438,13	905.819,13
<b>di cui:</b>	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		629.816,58	658.202,92	658.202,92
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		231.467,78	242.056,21	240.437,21

	Oneri per il nucleo familiare (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		3.679,00	3.679,00	3.679,00
	Oneri per buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		3.500,00	3.500,00	3.500,00
	Salario accessorio reimputato nell'anno in corso derivanti da esercizi precedenti e relativi contributi		48.613,00	50.717,00	52.500,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D. Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)				
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)				
<b>2</b>	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D. Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	<b>+</b>			
<b>3</b>	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	<b>+</b>			
<b>4</b>	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	<b>+</b>			
<b>5</b>	Irap macroaggregato 102	<b>+</b>	<b>73.190,12</b>	<b>77.427,20</b>	<b>78.219,71</b>

di cui	Irap relativo a salario accessorio reimputato		3.582,26	3.582,26	3.582,26
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			941.653,48	984.865,13	984.038,84
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			941.653,48	984.865,13	984.038,84
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Stanziamenti 2022</b>	<b>Stanziamenti 2023</b>	<b>Stanziamenti 2024</b>
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	170.030,22	164.310,48	160.000,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	28.912,93	28.912,93	28.912,93
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	7.741,90	13.492,08	13.492,08
10	Spese per formazione del personale	-			
11	Rimborsi per missioni	-			
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-			
14	Spese personale polizia locale COVID				
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-			
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	10.687,00	10.687,00	10.687,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	14.856,00	14.856,00	14.856,00

21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-			
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-			
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-			
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>249.928,55</b>	<b>244.208,81</b>	<b>239.898,33</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>691.724,93</b>	<b>740.656,32</b>	<b>744.140,51</b>

**MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)**

<b>895.088,76</b>	<b>895.088,76</b>	<b>895.088,76</b>
-------------------	-------------------	-------------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?

<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
-----------	-----------	-----------

Margine di spesa ancora sostenibile

<b>203.363,83</b>	<b>154.432,44</b>	<b>150.948,25</b>
-------------------	-------------------	-------------------

## **8. CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

L'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs., n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Si tratta di un

vincolo temporaneo, in attesa di apposita disciplina contrattuale per l'armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle pubbliche amministrazioni, per ogni comparto o area di contrattazione, attraverso la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa a livello di Ente (art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017).

Pur essendosi modificata negli anni la disciplina vincolistica, per analogia ed omogeneità dei dati, sono rimaste confermate le componenti "incluse" ed "escluse" dal calcolo del limite in materia di trattamento economico accessorio, come da indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato nelle istruzioni relative ai Conti annuali del personale per le annualità dal 2011 al 2014, 2016, nonché da giurisprudenza contabile emanatasi nel tempo, in merito ai previgenti vincoli ex art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 ed ex art. 1, comma 236, L. n. 208/2015, anche per quanto riguarda le indennità per le posizioni organizzative finanziate con risorse di bilancio (delibera Conti Sezione delle Autonomie n. 26/2014).

Pertanto, per la verifica del rispetto del vincolo ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, sia dal totale del fondo del 2016 che da quello per l'anno 2019, costituito ai sensi della normativa contrattuale di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, vanno dedotte le seguenti voci:

- risorse "conto terzi individuale" e "conto terzi collettivo", ovvero incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" come esplicitato dalla circolare RGS n. 12/2011, quote per la progettazione interna ex art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. n. 163/2006 (per attività svolte fino al 18/08/2014) e compensi fondo progettazione e innovazione ex art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (per attività svolte dal 19/08/2014 al 18/04/2016)
- economie da piani di razionalizzazione ex art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011, secondo il principio espresso dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con la delibera n. 2/2013;
- incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018), come sancito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 6/2018;
- eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario;
- euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) - art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018;
- differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali - art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018.

Per tali due ultime voci nella dichiarazione congiunta n. 5 viene espressamente concordato tra le parti che tali incrementi, essendo derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti; tale dichiarazione è stata puntualmente citata anche nella deliberazione n. 6/2018 con cui le Sezioni Riunite in sede di controllo hanno verificato la compatibilità economica e finanziaria ed hanno certificato positivamente il contratto nazionale.

L'art. 11, D.L. n. 135/2018 introduce specifiche disposizioni normative che prevedono espressamente l'esclusione dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 degli incrementi previsti da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 165/2001. In definitiva, quindi, le risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e lett. b), del CCNL 21/05/2018 (incremento dall'anno 2019 pari a Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale al 31/12/2015 e differenziali PEO a regime) non rilevano ai fini del rispetto del limite "anno 2016", confermando i contenuti della dichiarazione congiunta n. 5 al predetto CCNL, nonché gli orientamenti della Corte dei Conti Sezioni Riunite con delibera n. 6/2018 e della Corte dei Conti Sezione Autonomie con delibera n. 19/2018. Tali risorse sono da escludere altresì dal vincolo generale del contenimento della spesa di personale, come espressamente previsto dall'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006.

Da ultimo occorre analizzare i risvolti sul trattamento economico accessorio del personale introdotti dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020. La citata normativa dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 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 31/12/2018; nelle premesse del D.P.C.M. 17/03/2020 viene precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

## COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018

DESCRIZIONE	2016	2022
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	49.433,50	49.433,50
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	6.007,61	6.007,61
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.072,79	1.072,79
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.947,79	2.947,79
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.053,13	4.053,13
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)		0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	1.670,15	1.670,15
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	137,41	1.072,24
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario		0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)		0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)		0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)		123,55
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite		2.246,40
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>65.322,38</b>	<b>68.627,16</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	1.000,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017		
Totale Risorse variabili soggette al limite	1.000,00	0,00

**Risorse variabili NON soggette al limite**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)		0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO		1.924,31
ECONOMIE BUONI PASTO ANNO 2020 - COMMA 870 LEGGE 178/2020 - EURO 435,24 AL LORDO DEI CONTRIBUTI		0,00
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)		0,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16	3.000,00	0,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		0,00
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)		0,00
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)		0,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	3.000,00	1.924,31
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>4.000,00</b>	<b>1.924,31</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>69.322,38</b>	<b>70.551,47</b>

<b>RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA</b>	258,23	258,23
<b>RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)</b>	681,84	681,84
<b>RETTIFICA PER RISPARMIO INDENNITA' EX 8 QUALIFICA</b>	774,69	774,69
<b>RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)</b>		0,00
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>	7.160,36	7.160,36
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI APPLICATA SULLO 0,20% MONTE SALARI 2001</b>	123,10	123,10
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015</b>		0,00
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>		268,28

<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI</b>	57.186,75	56.042,02
<b>TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI</b>	57.186,75	56.042,02
<b>DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)</b>		0,00

<b>RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)</b>		
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	60.324,16	61.284,97
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	56.324,16	59.360,66
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	4.000,00	1.924,31