

Parte II

Le novità del C.C.N.L. 2019-2021. Gli istituti applicabili nel 2024. Progressioni verticali. Aspetti contabili

22 maggio 2024

Avv. Sonia Lamberti

Segretario Generale

- 1. LA CONTRATTAZIONE**
- 2. COSTITUZIONE DEL FONDO 2024 AI SENSI DEL CCNL 2019-21**
- 3. GESTIONE CONTABILE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**
- 4. ARTICOLAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI: UTILIZZO**
- 5. ANTICIPI SULLA VACANZA CONTRATTUALE**
- 6. I REGOLAMENTI SUGLI INCENTIVI TECNICI E SUGLI INCENTIVI ALLA RISCOSSIONE TRIBUTARIA**
- 7. CONDIZIONI E RIPARTIZIONE DEI PROVENTI DA SANZIONI EX ART. 208 CODICE DELLA STRADA**
- 8. LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LA RISCOSSIONE TRIBUTARIA IMU E TARI**
- 9. LA NUOVA MAGGIORAZIONE PER LO STRAORDINARIO FESTIVO INFRASETTIMANALE**
- 10. CUMULABILITA' DEGLI ISTITUTI**
- 11. PRASSI "SBAGLIATE"**
- 12. LA NUOVA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**
- 13. LA NUOVA DISCIPLINA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'**
- 14. I NUOVI CRITERI DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**
- 15. LE NUOVE PROGRESSIONI VERTICALI**
- 16. PERFORMANCE E CALCOLO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO: ORIENTAMENTI.**

RELAZIONI SINDACALI : CONTRATTAZIONE (ARTT. 4-8 CCNL)

INFORMAZIONE SEMPRE PREVENTIVA (5 gg prima dell'adozione degli atti)	Atti di organizzazione Fabbisogno personale Altri casi ex lege
INFORMATIVA (SUCCESSIVA)	<ul style="list-style-type: none">• ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;• monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;• contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione;• assenze del personale di cui all'art. 70 del Ccnl. del 21 maggio 2018;• affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
CONFRONTO (richiesta entro 55 gg dall informativa – convocazione entro 10 gg – durata max 30 gg)	<ul style="list-style-type: none">• criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;• aticolazione orari di lavoro e turni• criteri generali valutazione performance• individuazione e profili professionali• criteri per conferimento e revoca incarichi di eq e di pesatura• istituzione servizio di mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

	<ul style="list-style-type: none"> • le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 dell'ipotesi di Ccnl. in commento, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3; • criteri per l'effettuazione delle procedure inerenti le progressioni verticali (ex art. 13, comma 7); • gli andamenti occupazionali; • le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro; • tutela dei lavoratori in caso di trasferimento attività (cessione contratti) • linee generali formazione • trasferimento risorse da posizione/risultato a fondo
<p>ORGANISMO PARITETICO PER L INNOVAZIONE (da > 300 dip a >70 dip)</p>	<p>Art 6 c 6 ccnl Banca ore Trasferimento a soggetti terzi di attività senza trasf di personale Protocolli legalità, benessere organizzativo Accesso al lavoro agile</p>
<p>CONTRATTAZIONE</p>	<p>a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);</p> <p>d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi</p>

e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile ;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8(Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d);

	<p>resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;</p> <p>ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;</p> <p>ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;</p> <p>af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79</p> <p>ARTT. 45 DLGS 36/23+ART.1 C4 LETT. B) CRITERI RIPARTIZIONE INCENTIVI TECNICI</p>

ITER DI APPROVAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA (ART 8)

ATTO DI INDIRIZZO >

COSTITUZIONE FONDO + PARERE > (fasi Corte Conti sez Sicilia [deliberazione n. 30/2024/PAR](#)),

CONVOCAZIONE (ENTRO 30GG DALLA PIATTAFORMA) >

CONTRATTAZIONE IPOTESI >

AUTORIZZAZIONE A SOTTOSCRIZIONE CON DELIBERA DI GIUNTA + PARERE DEL REVISORE SU CCDI+RELAZ ILLUSTRATIVA ED ECONOMICO FINANZIARIA> SOTTOSCRIZIONE> INVIO ALL'ARAN + AMM.NE TRASPARENTE (30 +30GG PROROGABILI A 45+45)

COSTITUZIONE DEL FONDO

RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
<ul style="list-style-type: none"> • Le risorse stabili e variabili L'art. 31 del CCNL 2004 individua le fonti di finanziamento del fondo per il salario accessorio distinguendo le risorse decentrate in stabili e variabili Le risorse stabili sono acquisite definitivamente al fondo e possono finanziare qualunque istituto di salario accessorio Le principali fonti di implementazione delle risorse stabili sono gli incrementi fissati dai CCNL. L'ente può inoltre incrementare autonomamente le risorse stabili in caso di <ul style="list-style-type: none"> • retribuzione Individuale d'Anzianità dei cessati degli anni precedenti • incremento della dotazione organica • riduzione definitiva del fondo per le prestazioni straordinarie • rideterminazione per incrementi stipendiali • Economie sulle progressioni verticali e cessazioni su quelle orizzontali 	<p>E risorse variabili hanno valenza annuale e non possono finanziare gli istituti di carattere fisso (ad es. P.O, A.P.) Le risorse variabili • sono finanziate di anno in anno dall'ente sulla base di una valutazione sulle proprie capacità di bilancio ed sul rispetto dei CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> • non possono essere stanziare, in caso di violazione del pareggio di bilancio, dei vincoli alla spesa di personale di pre-dissesto e dissesto • Se non utilizzate nell'anno costituiscono economie di bilancio e non possono essere riportare ad incremento del fondo dell'anno successivo • sono distinte tra risorse soggette e non soggette ai vincoli • loro principali fonti di finanziamento sono: <ul style="list-style-type: none"> • integrazione fino all'1,2% del monte salari 1997 • attivazione di nuovi servizi o accrescimento di quelli esistenti
•	
ISTITUTI STABILI	ISTITUTI VARIABILI
RIA LED COMPARTO PEO	CONDIZIONI DI LAVORO TURNO REPERIBILITA' MANEGGIO VALORI

	DEMOGRAFICI TRIBUTI SERVIZIO ESTERNO FUNZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA' PROGETTI OBIETTIVO PERFORMANCE
--	--

VEDIAMO QUALI SONO LE RISORSE CHE NEL 2024 POSSONO FINANZIARE IL FONDO

NB: NEL 2024 NON POSSONO IMPLEMENTARE IL FONDO LE RISORSE UNA TANTUM STANZIATE IN VARIABILE NEL 2023

DESCRIZIONE	RIF. CCNL	IMPORTI	NOTE
<i>Risorse stabili soggette a limite</i>			
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018		Corrisponde al tot risorse stabili 2017.

Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	Rientra lo 0,20% di retribuzione e.p. se non istituite p.o. di elevata professionalità. Se istituite si decurta a finanziamento delle medesime confluendo nel bilancio a tal fine. (sic x differenza)
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	Art.79, c.1, CCNL 16.11.2022 - Art.67, c.2, lett.a), CCNL 21.05.2018	Sia unità a tempo indeterminato che determinato. Calcolato per teste dunque anche p.time. no interinali o somministrati
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art.79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: (es diff increm da d6 a d1 + d2 a d1 + c3 a c1+....x tutto il personale in servizio)
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità (DIP FINO AL 1990)e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente)	Art.79, c.1, CCNL 16.11.2022 - Art.67, c. 2, lett.c) CCNL 21.05.2018	dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce <u>stabilmente</u> nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno
Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito , anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad

			esempio l'art. 1, commi da 793 a 800 (stabilizzazioni), della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018		
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018		Solo se taglio definitivo
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010		Si inserisce nella misura dei tagli eventualmente effettuati nel triennio 11-13 rispetto ai cessati e per l'eccedenza rispetto al fondo 2010. Di solito però è già inserito nel consolidato 17.
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale			Personale che esce
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018		Vasi comunicante: somme dalle po sono transitabili sul fondo dipendenti se vi è la dirigenza
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022		Sia unità a tempo indeterminato che determinato. Calcolato per teste dunque anche p.time. no interinali o somministrati. Decorrendo dal 2021, il 21 e 22 è stato messo nella variabile una tantum del fondo 2023 quindi non si è potuto inserire nel 2024
Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022		Per rispettare la media pro capite 2018
Differenziali stipendiali personale ex art. 79, c. 1, lett. d) ccnl 16/11/22 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022		di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data

Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 - art. 79. c. 1-bis. ccnl 16/11/22	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1e tra D3 e D1. CFL175 (i b3 e d3 in servizio al 1.04.23 $*(d3-d1+b3-b1)$ Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3". I p.time come tali: CFL223
TOTALE RISORSE STABILI		0,00

a) Risorse variabili soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso	Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	Tutte quelle elencate

Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018		a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)		0,00	

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018		solo caso in cui i ridetti emolumenti trovino copertura finanziaria in trasferimenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto (Sezioni Riunite, del. n. 7/2011; Sezione delle Autonomie, del. n. 21/2014, n. 26/2014, n. 20/2017 e n. 23/2017).
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018		entro il 31 marzo di ogni anno le pubbliche amministrazioni possono adottare piani triennali di: razionalizzazione e riqualificazione della spesa; riordino e ristrutturazione amministrativa; semplificazione e digitalizzazione; riduzione dei costi della politica e di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. i piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente, per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; le eventuali economie effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 % destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023,	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018		*** a seguire
compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio - L. n. 326/2003 art. 6 CCNL 9.05.2006	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018		Art 32 c.40 dpr 380/01. Alla istruttoria della domanda di sanatoria si applicano i medesimi diritti e oneri previsti per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi, come disciplinati dalle Amministrazioni comunali per le medesime fattispecie di opere edilizie. Ai fini della istruttoria delle domande di

		sanatoria edilizia può essere determinato dall'Amministrazione comunale un incremento dei predetti diritti e oneri fino ad un massimo del 10 per cento da utilizzare con le modalità di cui all'articolo 2, comma 46, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e oneri di cui al precedente periodo, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario.
indennità centralinisti non vedenti (art. 9 L. 113/1985)	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c.1, lett.b), D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Spese per incentivi legali cause vinte con spese lite
compensi ISTAT (art.70-ter CCNL 21.05.2018)	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	Quelli dell'anno prima
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	*** A SEGUIRE
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	ART 23 DLGS 75/17(limite 2016)
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	Ragioneria Generale dello Stato prot. 12454/2021 Si calcola il budget posizioni organizzative + – fondo risorse decentrate (solo voci soggette a limite) dell'anno 2018 (nb: non 2016 ma 2018). X calcolo n.ro di dipendenti, sempre in servizio nel giorno 31/12/2018 si calcolano det indet e comandati(?)poi per verificare se nell'anno corrente vi sia un aumento del personale, occorre invece contare solo quelli a tempo indeterminato e i p.time pro quota.
0,22% del monte salari anno 2018	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del

		presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziate ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione		0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00
	TOTALE COMPLESSIVO	0,00

**TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI
ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO
ENTI SENZA DIRIGENZA)
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A
VINCOLO**

0,00	
0,00	

**TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016
LORDO
(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2016 A
FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016
NETTO**

0,00	
LIMITE	

VERIFICA DEL LIMITE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23, C. 2, D.LGS. 75/2017				
NOTA BENE: COMPILARE SOLO LE CELLE A SFONDO GIALLO E INSERIRE I VALORI SENZA SEGNO PIU' O MENO				
VOCI DA CONSIDERARE				
		2016		20..
		PARZIAL E	TOTAL E	PARZIAL E TOTAL E
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE - PERSONALE DEL COMPARTO	+			
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE - PERSONALE DIRIGENTE	+			
VARIAZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI (+/-)	+ / -			
TOTALE			xxxx	xxxx
VOCI ESCLUSE DAL LIMITE EX ART. 23, C. 2 - PERSONALE DEI LIVELLI	-			
VOCI ESCLUSE DAL LIMITE EX ART. 23, C. 2 - PERSONALE DIRIGENTE	-			
INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11, D.L. 135/2018	-			
TOTALE			0,00	0,00
AMMONTARE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO	+			
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11-bis, D.L. 135/2018	-			
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER IL SEGRETARIO COMUNALE	+			
ASSEGNO AD PERSONAM PER INCARICATI EX ART. 90 E ART. 110, TUEL	+			
LAVORO STRAORDINARIO	+			
ALTRE	+			
VALORE COMPLESSIVO DEL FONDO 2016 E IMPORTO SOGGETTO A LIMITE			0,00	0,00
ADEGUAMENTO DEL LIMITE DEL FONDO 2016 (ART. 33, D.L. 34/2019)			xxx	
LIMITE 2016 ADEGUATO AI SENSI DELL'ART. 33, D.L. 34/2019 (SOLO CON ADEGUAMENTO VERSO L'ALTO)			xxx	
EVENTUALE DECURTAZIONE NEL CASO IN CUI IL FONDO SIA SUPERIORE AL NUOVO LIMITE				#DIV/0 !
ADEGUAMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ART. 33, D.L. 34/2019				
VOCI DA CONSIDERARE				
		2018		20..
TOTALE DELLE VOCI RILEVANTI AI FINI DEL LIMITE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO - PERSONALE DEL COMPARTO	+			0,00

AMMONTARE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO	+		0,00		0,00
TOTALE COMPLESSIVO			0,00		0,00
NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE (UGUALE AL TOTALE CEDOLINI/12) (*)					
DI CUI A TEMPO INDETERMINATO					
QUOTA MEDIA PRO CAPITE (QMP) DELLE RISORSE DA CONTRATTAZIONE ED E.Q.			#DIV/0		
			!		
ADEGUAMENTO DEL LIMITE DEL FONDO RISPETTO AL VALORE 2016 (ART. 33, D.L. 34/2019)					#DIV/0
					!
NOTE					
(*) Il numero di dipendenti al 31.12 dell'anno di riferimento, in assenza del dato certo, è ricavabile dal piano triennale delle assunzioni, pur rappresentando una stima.					
Il numero di dipendenti al 31.12.2018 (utile a determinare la quota media pro-capite) comprende anche i dipendenti a tempo determinato o che comunque partecipavano alla ripartizione del fondo.					
Il numero di dipendenti al 31.12 dell'anno di riferimento comprende ESCLUSIVAMENTE i dipendenti a tempo indeterminato.					
Per maggiore chiarezza del procedimento, è consigliabile effettuare una prima volta il calcolo in sede di definizione del Fondo, quindi con dati non definitivi.					
Quando il dato sul numero di dipendenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento è definitivamente accertato, si può rifare il calcolo per avere il dato da utilizzare per la contrattazione.					

***Composizione del fondo 2017 parte stabile

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)

INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)

ADEGUAMENTO FONDO 2018

in conseguenza di nuove assunzioni di personale che accede ai fondi per la contrattazione integrativa, il relativo limite, “definito dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio procapite, riferito all’anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

Poiché la retribuzione accessoria è soggetta alla verifica del limite disposto dall’articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio, ciascuna delle norme sopra richiamate prevede che il predetto limite sia adeguato, in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018 - ovvero in diminuzione, in corrispondenza di cessazioni di personale - per garantire l’invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell’anno 2018.

N.RO CEDOLINI EMESSI NEL 2018/12 = PERSONALE IN SERVIZIO /FONDO AL NETTO DELLE VARIABILI 2016

SE

N.RO PERSONALE 2024> 2018 AUMENTO MEDIA PRO CAPITE 2016

N.RO PERSONALE 2024<2018 = 2016 NON SI RIDUCE

N.RO PERSONALE 2024<2018>2016 SI RIDUCE

ALCUNI QUESITI

In relazione alle modalità di computo del salario accessorio del segretario comunale entro il limite posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 (c.d. "tetto 2016") ci sono, attualmente, due possibili modalità tra le quali l'ente deve scegliere quella che ritiene di seguire, secondo il proprio ragionato convincimento.

Da un lato, la linea fornita dalla RGS nel Conto annuale, ribadita anche nell'ultima rilevazione e anche a valle della pronuncia dei giudici contabili lombardi (cfr. Circolare n. 23/2023) che prevede di computare il segretario "omogeneizzando" i valori tra di due anni posti a raffronto (2016 e anno corrente).

In questo caso, l'ente mette cioè a raffronto l'accessorio del segretario del 2016 e quello dell'anno corrente rapportando i valori di ambedue gli anni alla percentuale di convenzione dell'anno corrente nonché computando il costo del segretario come "sedia fredda", cioè considerandolo come presente anche in eventuali periodi di assenza/scavalco.

Questo in modo da evitare che una percentuale di convenzione accresciuta nel tempo porti l'ente a superare il limite, seppure con valori di accessorio simili (stesso segretario con uguale posizione annua etc.), con ricadute negative sul fondo o sul budget delle p.o./EQ.

La RGS indica, quali voci da computare ai fini del limite, le seguenti quattro:

- retribuzione di posizione
- retribuzione di risultato (calcolata come valore teorico del 10% del m.s. stimato annuo)
- eventuale maggiorazione della posizione (art. 41 c. 4)
- eventuale galleggiamento (art. 41 c. 5).

Naturalmente, se al segretario nell'anno corrente vengono attribuite voci in più, che nel 2016 non erano previste (quali maggiorazione, galleggiamento), o voci aumentate (posizione incrementata per cambio di Fascia, o ancora maggiorazione, galleggiamento) rispetto al 2016, neppure la "omogeneizzazione" della percentuale di convenzione salva dal superamento del limite, e in tal caso vanno gestite le ricadute nell'ambito dello stesso, riducendo altro.

Dall'altro lato, la recente delibera della Corte conti Lombardia n. 115/2023/PAR che, contraddicendo la RGS, ritiene che il salario accessorio del segretario, interamente soggetto a limite, debba essere computato in ciascun anno (2016 e anno corrente) per quello che è stato effettivamente erogato, senza "omogeneizzazioni" del calcolo. Ciò che si è speso nel 2016 (come quota a proprio carico, in caso di convenzione) si inserisce nel 2016; ciò che si prevede di spendere nel 2023 si inserisce nel 2023. Più ragionevole la lettura del **Conto annuale**, che oltre tutto – nella sua applicazione diffusa tra tutti gli enti – consente di monitorare appieno il costo annuo complessivo della figura del segretario nel Comparto,

prescindendo da eventi incidentali. Si ritiene, infine, che qualsiasi “linea” l’ente scelga di seguire, una volta adottata è necessario che essa sia mantenuta nel tempo. **NB: DL 44/2023 (entrato in vigore il 23 aprile)**

Art. 3 c. 6. *“Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall’articolo 1, commi 557 -quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall’articolo 31 -bis , comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.”*

REGOLE CONTABILI

PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO 4.2. PUNTO 5.2

MANCATA COSTITUZIONE DEL FONDO	UTILIZZABILI SOLO RISORSE PER ISTITUTI STABILI PREVISTI DALLA CCNL NAZIONALE
COSTITUZIONE FONDO (SI PARERE NO CONTRATTAZIONE)	UTILIZZABILI SIA STABILI CHE VARIABILI – AVANZO VINCOLATO UTILIZZABILE EX 187 ANCHE IN ESERCIZIO PROVVISORIO SU PRECONSUNTIVO
COSTITUZIONE FONDO + CONTRATTAZIONE	IMPEGNO – UTILIZZO – FONDO PLURIENNALE VINCOLATO

Nb: ATTENZIONARE TABELLA 15 DEL CONTO ANNUALE

NOVITA’

IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

NUOVA CLASSIFICAZIONE

Categoria D-D7	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Nuove poe
Categoria D-D6		
Categoria D-D5		
Categoria D-D4		
Categoria D-D3		
Categoria D-D2		
Categoria D-D1		
Categoria C-C6	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1-5
Categoria C-C5		750 euro
Categoria C-C4		
Categoria C-C3		
Categoria C-C2		
Categoria C-C1		
Categoria B3-B8		650 euro
Categoria B3-B7		
Categoria B3-B6		
Categoria B3-B5		
Categoria B3-B4		

Categoria B3 di accesso	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
Categoria B1-B8		
Categoria B1-B7		
Categoria B1-B6		
Categoria B1-B5		
Categoria B1-B4		
Categoria B1-B3		
Categoria B1-B2		
Categoria B1 di accesso		
Categoria A-A6	AREA DEGLI OPERATORI	550,00
Categoria A-A5		
Categoria A-A4		
Categoria A-A3		
Categoria A-A2		
Categoria A-A1		

Qual è il rapporto tra le vecchie progressioni orizzontali e i “differenziali stipendiali”? Coloro che hanno usufruito in passato delle progressioni orizzontali non possono usufruire dei “differenziali stipendiali” se non nei limiti dei “differenziali stipendiali” ancora astrattamente percepibili?

NO. Le precedenti progressioni orizzontali effettuate dai dipendenti nella vigenza del precedente sistema non pregiudicano l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" e, ove conseguite, si aggiungono agli stessi. Chiariscono il rapporto tra il nuovo istituto dei "differenziali stipendiali" e le "vecchie" progressioni orizzontali i **commi 3 e 4 dell'art. 78** dell' accordo, dove si sancisce che " A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norma di prima di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella C di Corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:a) degli **stipendi tabellari** della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1; b) del **valore complessivo delle posizioni economiche in godimento** derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ***mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale"***; Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso»"

I DIVERSI CRITERI DI ACCESSO ALLE PEO

(Art. 14) - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento **per area**, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza **dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo** specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di

appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

- a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
- c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
 1. **la valutazione del personale del triennio precedente**, che determina un punteggio NON INFERIORE A 40% punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;
 2. **l'esperienza acquisita**, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino a NON OLTRE 40% punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;
 3. **Iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari** ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di XXX punti;
 4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.
- d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni può essere dato un plus per ogni anno trascorso dall'ultima progressione. **IL 50%RESTA PER LEGGE ANCHE SE NON E' Più IN CONTRATTO**

La decorrenza della PEO Come espressamente stabilito dall'art.16, comma 7, del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. Di conseguenza, se il contratto

integrativo che prevede le nuove progressioni economiche orizzontali è stato sottoscritto definitivamente quest'anno, le stesse potranno avere decorrenza dal 1° gennaio del 2020, ma potranno avere decorrenza anche da una diversa data del 2020, successiva al 1° gennaio, che le parti abbiano ritenuto opportuno a tal fine prevedere. Si devono pertanto ritenere ormai definitivamente superate le indicazioni fornite in passato sull'argomento dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia delle Finanze, in base alle quali "...non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse". Sebbene, poi, la decorrenza del beneficio dovrebbe essere chiaramente esplicitata nell'accordo integrativo con cui si prevede il riconoscimento delle nuove PEO al personale dipendente, qualora quest'ultimo non abbia stabilito nulla al riguardo si dovrà provare a ricostruire la comune volontà delle parti contraenti avendo riguardo all'entità complessiva del finanziamento che è stato concordato per l'attivazione dell'istituto. Laddove, infatti, tale finanziamento sia stato previsto anche per l'intero anno in cui è stato definitivamente sottoscritto il contratto integrativo, si può ritenere che la volontà delle parti contraenti sia stata, in applicazione dell'art. 16, comma 7, del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nel senso di far decorrere il beneficio dall'inizio di tale anno (cfr. CFL 113). L'Agenzia si è tuttavia raccomandata di evitare una simile situazione limite prevedendo sempre esplicitamente una data di decorrenza dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel contratto integrativo

*l'Aran ha diffuso il suo Orientamento Applicativo CFL 234 che afferma: **Si conferma che anche per l'anno 2023 la progressione economica, attivata a seguito di un contratto integrativo siglato in via definitiva entro l'anno corrente, secondo le disposizioni della nuova disciplina contenuta all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, dovrà avere necessariamente come data di decorrenza il 1° gennaio 2023 e che da quella data verranno applicati i nuovi differenziali stipendiali di cui alla Tabella A) allegata al medesimo CCNL.***

Si conferma che, nella nuova disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11. 2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16 comma 7 del CCNL 21.05.2018, la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può che essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI. Gli enti devono pertanto avere la necessaria copertura finanziaria dell'anno di competenza di risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del nuovo CCNL.

IL RANGE TRA 2 E 4 ANNI per SCELTA CONTRATTUALE.

LE PV IN DEROGA O SPECIALI E LE ORDINARIE

LE NUOVE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Il comma 1, infatti, dispone che *“Per compensare l’esercizio di un ruolo che, in base all’organizzazione degli enti, comporta l’espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ (...) può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all’art 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate”*

Seconda novità di rilievo è l’individuazione di un’elencazione, esemplificativa e non esaustiva, delle possibili fattispecie, cui è possibile fare riferimento per il riconoscimento di tale indennità.

Le casistiche contemplate sono:

- specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell’amministrazione in digitale; ad. esempio progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati all’attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall’essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, etc.): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei contratti, di cui al d.lgs. 50/2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del d.l. 162/2019.

Infine, la disposizione in esame stabilisce che la relativa disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico della pre-intesa.

QUALI SONO?

A titolo esemplificativo e non esaustivo: - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi **digitalizzazione ed innovazione** tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - **GDPR** (Regolamento Europeo 2016/679); - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di **Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale** elettorale; nonché di responsabile dei **Tributi**; - specifiche responsabilità derivanti da compiti di **tutoraggio o coordinamento** di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall'essere **punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi**; - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di **comunicazione e informazione**; - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto; - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al **personale addetto ai servizi di protezione civile**; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai **messi notificatori**; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di **RUP come individuato dal Codice dei Contratti**, D.Lgs n. 50 del 2016; - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. 2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico. 104 3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

L'AUMENTO DAI 10 AI 15 EURO MASSIMI DELLE VOCI INDENNITARIE (DA IN A MAX CONTRATTABILI)

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE E.Q (POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

L'art. 16 del CCNL ha previsto l'istituzione di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative, che richiedono responsabilità amministrative e di risultato, anche con riguardo a funzioni delegate dalla dirigenza, e conoscenze altamente specialistiche. Ciò corrispondentemente all'obiettivo di rafforzare i ruoli organizzativi, non dirigenziali, ai quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale ed amministrativa e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, attraverso la valorizzazione delle professionalità dell'attuale sistema di classificazione del personale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche.

Le EQ sono così distinte dal nuovo CCNL in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da **elevato grado di autonomia** gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di **alta professionalità**.

Gli incarichi di EQ, riferiti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nella nuova area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In caso di carenza di tali figure gli incarichi in questione possono essere conferiti ai dipendenti dell'area Istruttori o degli Operatori esperti. Sulla base di tali criteri i dirigenti - ovvero il Sindaco negli enti privi di dirigenza ai sensi dell'art. 109, c. 2, Tuel - conferiscono gli incarichi di EQ con atto scritto e motivato; gli incarichi sono conferiti per un periodo **non superiore a tre anni**, con possibilità di rinnovo. Per effetto dell'art. 13, c. 3, del CCNL gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del 1° aprile 2023 «sono, in prima applicazione, ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.» Si segnala che, al fine di salvaguardare le funzionalità gestionali degli Enti di minore dimensione demografica, privi di dirigenza, si è ritenuto di confermare – entro determinati presupposti – la possibilità di attribuire incarichi di elevata qualificazione anche a personale inquadrato nelle aree degli istruttori e degli operatori esperti (articolo 19, comma 2, del CCNL).

L'AUMENTO DELL'INDENNITA' DELLE P.O – da 16.000 a 18000 massimi

Gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) riguardano le medesime posizioni di lavoro che caratterizzavano gli incarichi di posizione organizzativa?

SI, risulta confermato che le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie (art. 16, comma 2):

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Gli incarichi di EQ continuano ad essere a termine?

SI. Ciascuna posizione è oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL (art. 16, comma 1) max 3 anni.

Negli enti privi di dirigenza vi è una disciplina particolare per quel che riguarda l'attribuzione della responsabilità di una struttura apicale al dipendente?

SI. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL (art. 19, comma 1). **Gli incarichi di EQ possono essere attribuiti esclusivamente al personale inquadrato, in base al nuovo ordinamento professionale, nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione?**

NO. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area (art. 16, comma 3). Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione si applica, presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti (art. 16, comma 3); in tal caso l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3mila ad un massimo di euro 9.500 annui lordi per tredici mensilità (art. 17, comma 3).

È necessaria l'assenza di qualsiasi dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per poter eventualmente conferire gli incarichi di EQ ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti?

NO. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ **per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al** fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I Comuni possono avvalersi di tale particolare facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Come vengono conferiti gli incarichi di EQ? Ci sono novità rispetto al sistema precedente?

NO. Il CCNL 2019/2021 conferma che gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli Enti tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (art. 18, commi 1, 2 e 3).

È confermato che il trattamento economico dei titolari di incarichi di EQ è costituito dall'indennità di posizione e di risultato?

SI. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario (art. 17). In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori indicati nell'art. 20 del CCNL.

EMOLUMENTI : IL CASO Dalla Ragioneria generale dello stato le istruzioni per i conteggi sul fondo della contrattazione decentrata. Con la nota prot. 179877/2020, via XX Settembre ha finalmente fornito alcuni chiarimenti in ordine alle modalità dell'adeguamento del limite del trattamento accessorio imposto dall'art. 33, comma 2 del decreto Rilancio (dl 34/2019) Quest'ultimo, lo ricordiamo, prevede l'obbligo di incrementare il tetto previsto dall'art. 23, comma 2 del dlgs 75/2017, fissato all'anno 2016 nel caso in cui il numero dei dipendenti sia superiore rispetto a quelli presenti al 31 dicembre 2018 (mentre il dpcm 17 marzo 2020 ha chiarito che nel caso inverso non è necessario agire in riduzione).

POLIZIA LOCALE

INDENNITA' DI VIGILANZA

INDENNITA' DI TURNO

INDENNITA' DI FUNZIONE

ART. 208 CODICE DELLA STRADA D.LGS 285/1992

Una quota pari al 50 per cento dei proventi spettanti agli enti di cui al secondo periodo del comma 1 è destinata:

a) in misura non inferiore a un quarto della quota, a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, dimessa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'ente;

b) in misura non inferiore a un quarto della quota, al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12;

c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei piani di cui all'articolo 36, a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, alle misure di cui al comma 5-bis del presente articolo e a interventi a favore della mobilità ciclistica.

In particolare, pertanto, la lettera c) del citato comma prevede che parte della quota vincolata di detti proventi può essere destinata "ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale relative ... a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti ...".

Al fine di verificare se la realizzazione di marciapiedi rientri nelle finalità di "sicurezza stradale" e quindi come spesa ammissibile occorre far preliminarmente riferimento al concetto di "sicurezza integrata" introdotta dall'articolo 1 del D.L. 20 febbraio 2017 n. 14, secondo il quale per detta sicurezza si intende "l'insieme degli interventi assicurati dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano e dagli enti locali, nonché da altri soggetti istituzionali, al fine di concorrere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, alla promozione e all'attuazione di un sistema unitario e integrato di sicurezza per il benessere delle comunità territoriali".

Ad abundantiam di recente è intervenuto un importante parere della **Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la regione Veneto (n. 421/2023)** che

ha testé disposto che nella citata previsione normativa del comma 4 dell'art. 208 del Codice della Strada, “si possono ricomprendere anche le spese concernenti la realizzazione di parcheggi, di aree di manovra finalizzate all'inversione di marcia di veicoli e la realizzazione di marciapiedi, in quanto finalizzati ad accrescere la sicurezza stradale per gli utenti deboli”. Tanto ciò premesso, la spesa riguardante la realizzazione di marciapiedi può essere ritenuta ammissibile e finanziabile con i proventi ex art. 208 del CDS.

Rientrano nei limiti dell'art 23 del D.lgs 75/17? Sì

Su questo punto specifico è recentemente intervenuta con un parere anche la Sezione regionale di controllo della Regione Lombardia (parere 26 settembre 2019, n. 369). E confermato che si tratta di proventi che rientrano nei limiti ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 che stabilisce che a partire al 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; si tratta, infatti, di risorse che, secondo la giurisprudenza contabile, non hanno quelle caratteristiche utili ad escluderli dal predetto vincolo di spesa (fonte in una specifica disposizione di legge, predeterminata categoria di dipendenti, auto-finanziamento dell'emolumento, neutralità di impatto sul bilancio, limite finanziario complessivo).

Eccezioni: Il superamento di detto limite, come **confermato nel pronunciamento nomofilattico della Sezione delle autonomie n. 5/2019**, è possibile in presenza di alcune condizioni e limitatamente alla quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio. In questi casi, secondo la Corte dei conti, **“per la parte in cui i maggiori proventi riscossi vadano a confluire nel fondo risorse decentrate in aumento rispetto ai proventi da sanzioni in esso affluiti nell'esercizio precedente, l'operazione risulterebbe assolutamente neutra sul piano del bilancio** (non avendo alcun impatto sulle altre spese e non dando luogo ad un effettivo aumento di spesa), sicché, nel caso in cui i maggiori proventi non fossero diretti a remunerare il personale per le ordinarie mansioni lavorative, ma venissero utilizzati per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, la fattispecie così delineata non sarebbe da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto estranea alla ratio che costituisce il fondamento del divieto”.

Nell'ambito del pronunciamento in commento la Sezione delle Autonomie ha enunciato il seguente principio di diritto: “I predetti proventi sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel 'Fondo risorse decentrate' e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro”.

In termini operativi tale regola generale significa che la definizione di progetti di potenziamento a valere sulla quota di risorse previste per tale finalità dall'art. 208 del CdS dovrà considerare la effettiva disponibilità di tali risorse e, nell'ambito di queste, solo quelle che consentano di rispettare il limite.

SEZ AUTONOMIA CORTE CONTI N. 5/SEZAUT/2019/QMIG: *“sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel "Fondo risorse decentrate" e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro ».*

Corte dei conti, Sez. Liguria, con deliberazione n. 61/2023.

“la spesa per la previdenza integrativa di cui all’art. 208 non è una componente del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, come tale, non rientra nell’ambito di operatività del vincolo medesimo, avente ad oggetto esclusivamente l’ammontare complessivo del trattamento accessorio. Ciò in quanto le risorse impiegate per la realizzazione della finalità previdenziale di cui all’art. 208 del C.d.S., pur rientrando nella spesa per il personale, non hanno natura retributiva, bensì contributivo-previdenziale” (deliberazione n. 503/PAR/2017). Più di recente, i giudici liguri – in relazione all’art. 72 CCNL 21/05/18 Comparto Funzioni Locali – hanno osservato che “le spese del personale finalizzate al welfare integrativo non sono assoggettate al limite del trattamento economico accessorio di cui all’art 23, comma 2, D.lgs. 75/2017”, stante la loro natura assistenziale e previdenziale (deliberazione n. 27/PAR/2019). Le conclusioni di cui sopra rimangono valide anche in relazione all’art. 82 CCNL 16/11/22, che disapplica e sostituisce il previgente art. 72 del CCNL 21/05/18 Comparto Funzioni Locali.

Art. 98

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell’art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;**
- b) finalita assistenziali, nell’ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell’art. 72;**
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.**

Art. 23 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell’art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall’ente in base all’art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
 - a. Per il 10% a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b. Per il 75% a finalità assistenziali, nell’ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell’art. 72 del contratto 21.05.2018;
 - c. Per il 15% a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale nei limiti delle somme incassate.

Art. 20 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dalla Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

Art. 21 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di	Fino a Euro 3.000,00

attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.	
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata;</p> <p>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</p> <p>3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;</p> <p>4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);</p> <p>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite;</p> <p>6) grado di capitano/commissario.</p>	Fino a 4.000,00

3. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizi.

4. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. **E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.**
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Ragioneria.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

INCENTIVI SULLA RISCOSSIONE

In attuazione dell'articolo 1 comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e del regolamento comunale sugli incentivi approvato con deliberazione di Giunta n. 187/2023, si richiama la norma di riferimento così reca: *“ Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere **che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75...Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.”***

Al fine di poter computare correttamente la base di calcolo dell'incentivo e liquidare le somme spettanti al personale, si chiede nuovamente la trasmissione di una relazione puntuale nella quale si evidenzino il **maggio gettito** accertato e riscosso su IMU e TARI **rispetto a ciascuno degli esercizi fiscali anteriori a quello di riferimento** allegando estratto del consuntivo approvato.

Alla luce dell'ultima pronuncia della sez. Autonomie della Corte dei Conti Del. 19/2021 si dà atto della possibilità di erogare il contributo anche in caso di approvazione del bilancio entro i termini di proroga disposta dal Governo superando così giurisprudenza più restrittiva della Sezione regionale di controllo dell'Emilia Romagna (cfr. delibera n. 52/2019/PAR), quella della Lombardia (delibera n. 412/2019/PAR), e della Toscana (con deliberazione n. 46/2020/PAR).

l'art. 40 c. 5bis come introdotto in sede di conversione del Dl 50/22 nella legge 91/2022 consente di derogare per il rendiconto 2022 alla condizione dell'approvazione nel termine del 30.04.2023: *“5-bis. Per l'anno 2022, agli enti locali che, alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, abbiano approvato e trasmesso alla banca dati delle amministrazioni pubbliche i rendiconti relativi all'anno 2021, anche se approvati in data successiva al termine del 30 aprile 2022, non si applicano le restrizioni connesse al mancato rispetto dei termini di approvazione dei rendiconti previsti in materia di assunzioni dall'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160. Gli enti locali di cui al primo periodo possono altresì dare applicazione alle disposizioni dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in materia di destinazione di parte del maggiore gettito dell'imposta municipale propria e della tassa sui rifiuti al potenziamento delle attrezzature e all'incentivazione del personale delle strutture preposte alla gestione delle entrate.”*

LE NUOVE PROGRESSIONI VERTICALI

L'**articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001** non si pronuncia espressamente, ma è comunque utile a rispondere al quesito: *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*.

ORDINARIE

CALCOLO DEL 50% PER AREA

STRAORDINARIE

L'ART 13 c. 8 del CCNL 16.11.2022 dispone che il finanziamento delle progressioni tra le aree in deroga: *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”*

Parrebbe che, in caso di insufficiente disponibilità della quota pari allo 0,55% del monte salari 2018, si possano utilizzare eventuali disponibilità dell'ente sul budget assunzionale a tempo indeterminato (ex D.M. 17 marzo 2020).

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza; il medesimo articolo così dispone al comma 8 cita: “ Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

L'art. 1 comma 612 recita: “612. *Le risorse di cui all'articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e all'articolo 1, comma 959, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono integrate, a decorrere dal 2022, della somma di **95 milioni di euro** comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021 definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, nei limiti della medesima percentuale del monte salari 2018 di cui al primo periodo”.*

Confortati dall'interpretazione data da ARAN con il già citato orientamento CFL-209, gli analisti più ottimisti hanno ritenuto che, nel caso di esclusivo finanziamento con la quota del monte salari 2018, la riserva possa anche non operare. L'ARAN, infatti, sostiene: “(...) se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).” Gli enti che finanziassero la progressione di un dipendente dall'Area degli Operatori a quella degli Operatori esperti, sarebbero, secondo questo indirizzo, esenti dalla necessità di coprire un secondo posto con concorso pubblico.

PERFORMANCE E CALCOLO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO

L'art. 4 del D.LGS n.231/2002 – “Termini di pagamento” – attuativo della Dir 2000/35/CE, fissa a 30 giorni il termine di pagamento delle fatture da parte delle amministrazioni pubbliche con l'eccezione degli enti del comparto sanitario, che osservano il termine di 60 giorni, e di alcune casistiche particolari.

DECORRENZA: Dalla data di ricevimento fattura o, ove previsto, verifica prestazione

DEROGABILE? Contrattualmente x max 60 gg e occorre ve ne sia prova scritta (circ. RGS 15 DEL 05.04.24)

COME SI CALCOLA ?

La **PCC** (Piattaforma crediti commerciali della RGS) acquisisce i dati direttamente dallo SDI e registra i pagamenti effettuati e comunicati dalle singole amministrazioni a mezzo SIOPE + (CHE REGISTRA GLI ORDINATIVI DI PAGAMENTO E INCASSO DAL 2018)

La piattaforma rappresenta lo strumento di monitoraggio e la fonte informativa:

delle sanzioni correlate;

- per il monitoraggio periodico dei tempi di pagamento che l'Italia fornisce alla Commissione europea nell'ambito della procedura d'infrazione UE n. 2014/2143
- Attuazione della direttiva 2011/7/UE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali;
- per asseverare il conseguimento degli obiettivi di performance (milestones e target) della Riforma 1.11-Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie che l'Italia si è impegnata a realizzare nell'ambito del PNRR.
- giova ricordare che il buon esito della Riforma 1.11, in quanto abilitante, condizional'erogazione delle risorse.

Per quanto detto, l'attenzione degli Enti è richiamata alla corretta alimentazione della PCC, da realizzarsi attraverso l'ottimizzazione delle procedure di integrazione dei sistemi informatici locali con la piattaforma SIOPE+ e, in particolare, come precisato dalla circolare della RGS n. 17 del 2022, attraverso:

- la comunicazione tempestiva dei pagamenti
- la comunicazione degli importi di fatture da considerare sospesi o non liquidabili
- la corretta definizione della scadenza delle fatture.

L'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito nella legge 21 aprile 2023, n. 41.

TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI QUALE CONSIDERARE?

L'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito nella legge 21 aprile 2023, n. 41 :

Sulla RGS troviamo due dati: indicatore tempi medi di pagamento (media semplice)

Indicatore dei tempi medi ponderati di pagamento

LA RGS CHIARISCE CHE QUESTO E' IL DATO DA RILEVARE AI FINI DELLA DECURTAZIONE DELLA PERFORMANCE

COME SI CALCOLA?

LO CALCOLA IL SISTEMA DELLA PCC

La **PCC** nell'area dedicata alla voce di menu > utilità > elenco report calcola l'ITP per l'amministrazione o l'unità organizzativa alla quale il responsabile è accreditato (le fatture sono contraddistinte dal codice identificativo per area/settore)

COME? IL D.P.C.M. 22 settembre 2014 (con allegati aggiornati con D.M. 29 aprile 2016, in G.U. 16 giugno 2016, n. 139) ha definito le modalità di elaborazione e di pubblicazione chiarendo, in particolare, che l'ITP è calcolato "come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento"

Questo dato non tiene conto delle fatture scadute non pagate. Per questo c'è l'**indicatore di ritardo dei pagamenti** che registra anche quelle e serve per la registrazione dei debiti commerciali e per l'accantonamento a fine esercizio. (Legge 145/2018, art. 1, co. 859 e seguenti e rileva ai fini dell'applicazione delle misure di garanzia di cui ai commi 862 e 864: FGCC) Va precisato, infine, che non sono considerate: - le fatture che l'ente ha escluso - le fatture sospese limitatamente al periodo di sospensione - le note di credito mentre le fatture scadute e non pagate entro l'anno sono considerate pagate al 31.12 dell'anno.

DECURTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

L'indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti, che possiamo chiamare TMR, rilevante ai fini del monitoraggio e della verifica degli obiettivi della Riforma 1.11 del PNRR (per comodità: TMRPNRR e TMRmonitoraggio).

Con la circolare n. 1/2024 la RGS ha ricordato che Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie.

In merito a quanto sopra la RGS, con la circolare n.17/2024, ha rammentato che la Giunta può “adottare direttive, linee guida, regolamenti organizzativi che dettagliano le misure da attuare per garantire il rispetto del termine di 30 giorni previsto per il pagamento delle somme nascenti da somministrazioni, forniture ed appalti. In tal modo, si forniscono termini e tempi di riferimento certi all'intera struttura organizzativa sul ciclo passivo della spesa. Eseguire la mappatura di tutte le fasi relative all'approvvigionamento dei beni e servizi ovvero dei fattori produttivi essenziali necessari per lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'ente, dalla determinazione del fabbisogno fino al pagamento della fattura e alla chiusura del debito, consente di individuare tempestivamente le eventuali disfunzioni organizzative e di intervenire con i dovuti correttivi per consentire il rispetto dei tempi di pagamento”.

L'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023, stabilisce che “le amministrazioni nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, (...) ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (...), specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni”.

COME APPLICARE LA NORMA

La Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica

1.integrare le schede di programmazione degli obiettivi di performance individuale;

2. individuare in concreto, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa i dirigenti/incaricati di Elevata Qualificazione cui assegnare

l'obiettivo;

3. adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con

le Linee guida DFP n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019.

DUE SOLUZIONI: 1) INSERIRLO COME OBIETTIVO PER ALMENO IL 30%

2) APPLICARE IL TAGLIO AL RISULTATO OVE NON REALIZZATO L'OBIETTIVO PER SINGOLO SETTORE

3) APPLICARLO SOLO AI DIRIGENTI RESPONSABILI E SOLO OVE I TEMPI DELL ENTE NEL COMPLESSO SFORINO I 30GG

L'Organo richiamato dal citato **art. 4-bis del DL n. 13/2023** è il Collegio dei Revisori dei conti Il Collegio deve verificare l'attuazione delle disposizioni volte a garantire il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali, come previsto dall'articolo 1, commi 859 e seguenti della legge 30 dicembre 2018, n. Pagina 32 di 42 145. Questo compito è disciplinato dall'articolo 1, comma 872, della stessa legge. Per gli enti locali, ai sensi della disciplina dettata dal Titolo VII del decreto legislativo 267/2000, unitamente all'art. 1, commi 165 e 166 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, gli organi di revisione economico Pagina 33 di 42 finanziaria dovranno illustrare le risultanze delle attività di verifica sul riconoscimento degli emolumenti in questione al personale dirigenziale interessato, nella relazione sul bilancio di previsione dell'esercizio di competenza e sul rendiconto dell'esercizio medesimo da trasmettere alle competenti sezioni regionali di controllo della Corte dei conti.

Gli organismi di valutazione come previsto dall'art. 4-bis, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 137, svolgono un ruolo di controllo sul raggiungimento degli obiettivi relativi ai tempi di pagamento assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali

In considerazione del fatto che la legge n. 41/2023, di conversione con modificazioni del DL n. 13/2023, è entrata in vigore il 22 aprile 2023 e che la circolare applicativa della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica è stata pubblicata solo in data 3 gennaio 2024, tenuto anche conto delle modifiche, approvate dal Consiglio Ecofin dell'Unione Europea l'8 dicembre 2023, alla riforma contenuta nel PNRR "1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", con lo spostamento dei precedenti target al primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026, si ritiene che le disposizioni di cui al citato articolo 4-bis, comma 2, si applicano a decorrere dall'anno 2024 e pertanto la decurtazione della performance sarà applicata con riferimento ai risultati valutati nell'anno 2025 a valere per l'anno 2024.

Circolare n. 15 del 5.04.24 RGS

“nell'elaborazione di indicatori attendibili per la valutazione del livello e della dinamica dei tempi di pagamento e dello stock di debiti commerciali, appare inoltre opportuno richiamare le amministrazioni pubbliche ad una corretta registrazione della eventuale fase di sospensione delle fatture. In tal senso, si rammenta che in fase di utilizzo di tale funzionalità sarà cura della singola Amministrazione individuare la motivazione per cui si sta attivando la sospensione della fattura selezionando una delle quattro tipologie presenti a sistema: – sospeso per contenzioso, – sospeso per contestazione (eventuali elementi previsti dal contratto la cui presenza è necessaria ai fini dell'esigibilità del credito); – adempimenti normativi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la ritenuta dello 0,50% prevista dell'art. 11 del nuovo codice dei contratti pubblici); – verifica di conformità (volta a conseguire l'attestazione di regolare esecuzione del contratto, compresa l'ipotesi in cui la fattura sia ricevuta dal debitore in data antecedente alla prestazione del servizio o consegna del bene)

D¹al 6 novembre 2020, è in vigore il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 24 agosto 2020, n. 132 che definisce le motivazioni consentite per poter rifiutare fatture ricevute tramite il Sistema di Interscambio (SdI). Le amministrazioni pubbliche dovranno motivare l'esito del rifiuto riportando nel campo "Descrizione della Notifica esito committente" una delle cinque motivazioni previste dal decreto: 1. fattura riferita ad una operazione che non è stata posta in essere in favore della pubblica amministrazione destinataria della trasmissione del documento; 2. omessa o errata indicazione del Codice identificativo di Gara (CIG) o del Codice unico di Progetto (CUP), da riportare in fattura; 3. omessa o errata indicazione del codice di repertorio per i dispositivi medici e per i farmaci; 4. omessa o errata indicazione del codice di Autorizzazione all'Immissione in Commercio (AIC) e del corrispondente quantitativo da riportare in fattura per i farmaci; 5. omessa o errata indicazione del numero e data della Determinazione Dirigenziale d'impegno di spesa per le fatture emesse nei confronti delle Regioni e degli enti locali".