



Costo del Personale, la contrattazione decentrata

- La spesa per il personale: determinazione e limiti
- La contrattazione decentrata integrativa
- Costituzione e utilizzazione del fondo per le risorse decentrate
- Il ruolo dell'organo di revisione

Linee guida e questionari della Corte dei Conti al rendiconto 2012

Le dinamiche del personale negli enti locali sono profondamente mutate rispetto al passato. Al cd. “principio di invarianza della spesa”, introdotto per la prima volta nel 1997 e ribadito dall’art. 34, c. 2, della legge n. 289/2002, è seguito quella della “riduzione della spesa del personale” con una serie di norme avvicendatesi nel tempo che, di fatto, hanno notevolmente ridotto le potenzialità assunzionali. Senonché, per eludere tale principio, talvolta, gli enti locali si sono avvalsi di organismi partecipati, veri e propri contenitori di lavoratori, assunti con diverse modalità e prevalentemente senza rispettare gli obblighi di pubblicità, trasparenza, concorsualità, ecc. Altre volte hanno fatto ricorso a contratti a tempo determinato, abusando del regime di proroga, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa e ad altre forme di lavoro flessibile.

Linee guida e questionari della Corte dei Conti al rendiconto 2012

Per evitare che tali comportamenti elusivi determinassero un'ulteriore espansione della spesa del personale, dal 2008 in avanti il legislatore è intervenuto più volte estendendo le regole sulle assunzioni anche agli organismi partecipati e alle altre forme di lavoro flessibile, cosicché costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110, D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Controlli Organo di Revisione

Il controllo sulla dinamica della spesa del personale rientra nel più generale obbligo di: «vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione relativamente all'acquisizione delle entrate, all'effettuazione delle spese, all'attività contrattuale, all'amministrazione dei beni, alla completezza della documentazione, agli adempimenti fiscali ed alla tenuta della contabilità; l'organo di revisione svolge tali funzioni anche con tecniche motivate di campionamento» sancito dall'art. 239, co. 1, lett. c) del D.Lgs. 267/2000.

L'Organo di Revisione deve attentamente verificarli, avendo come punto di riferimento il Documento n. 7 dei Principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli enti locali emanato dal CNDCEC.

Le aree di controllo

1. Programmazione del fabbisogno
2. Vincoli sulla spesa ed assunzioni
3. Organismi partecipati ed esternalizzazione/internalizzazione dei servizi
4. Contrattazione decentrata

Il personale

La disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni locali è contenuta nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come integrato e modificato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dal D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, e in tutte le altre disposizioni normative specificamente dettate per il lavoro pubblico, nonché dalla contrattazione collettiva di comparto.

La programmazione del personale

Programmazione del personale - Art. 6 e 6 bis del d.lgs. 165/2001

Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti (cadenza almeno triennale) sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, sono autorizzate ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.

Relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate dai processi di cui all'articolo 6 bis provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto dell'articolo 6 nonché i conseguenti processi di riallocazione e di mobilità del personale.

La programmazione del personale

Verifica eccedenze - Articolo 33 del d.lgs. 165/2001

Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

La programmazione del personale

ART. 16 COMMA 8 DEL DL N. 95/2012

Fermi restando i vincoli assunzionali di cui all'art. 76, del decreto legge n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008, e successive modificazioni ed integrazioni), **con decreto** del Presidente del Consiglio dei ministri, **che andava emanato entro il 31 dicembre 2012** d'intesa con Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono stabiliti i parametri di virtuosità per la determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali, tenendo **prioritariamente** conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente.

A tal fine andrà determinata la media nazionale del personale in servizio presso gli enti, considerando anche le unità di personale in servizio presso le società di cui all'art. 76, comma 7, terzo periodo, del citato decreto-legge n. 112 del 2008.

A decorrere dalla data di efficacia del decreto gli enti locali che risultino collocati ad un livello **superiore del 20 per cento rispetto alla media** non possono effettuare assunzioni a qualsiasi titolo; gli enti che risultino collocati ad un livello **superiore del 40 per cento rispetto alla media** applicano le misure di gestione delle eventuali situazioni di soprannumero di cui all'articolo 2, comma 11, e seguenti.

La programmazione del fabbisogno

La programmazione del fabbisogno di personale è prevista dall'art. 39, co. 1 della L. 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001; su tale atto l'Organo di Revisione deve formulare il parere ai sensi dell'art. 19 della L. 448/2001.

L'Organo di Revisione deve verificare:

- che l'atto sia approvato prima della deliberazione del bilancio di previsione
- che siano evidenziate le modificazioni rispetto agli anni precedenti
- la compatibilità della programmazione con i vincoli di bilancio (equilibri finanziari ed obiettivi di finanza pubblica) annuali e pluriennali tenendo conto che gli stanziamenti del bilancio pluriennale, ai sensi del comma 4 dell'art. 171 del Tuel, hanno carattere autorizzatorio
- il conseguimento dell'obiettivo di contenimento/riduzione della spesa di personale

La spesa del personale

L'intento del Legislatore di questi ultimi anni è stato quello della riduzione della spesa di personale del comparto pubblico ma non è mai stata prodotta una definizione univoca della composizione dell'aggregato "spesa di personale" che assume un contenuto diverso a seconda della finalità di analisi.

I principali aggregati di spesa di personale si possono classificare in base a tre obiettivi:

1. Riduzione della spesa in termini assoluti
2. Rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente
3. Rispetto del *turn over*

Riduzione della spesa in termini assoluti

- La Legge 27/12/2066 n. 296 è intervenuta fissando degli obiettivi di riduzione della spesa.
- In particolare il comma 557 dell'art. 1 ha previsto che gli enti soggetti al patto di stabilità debbano ridurre le spese di personale nel tempo. L'obiettivo della riduzione nel risultato dell'anno precedente, in modo da garantire una diminuzione in termini costanti e progressivi e il confronto tra un esercizio e l'altro deve poi avvenire su base omogenea (se in base a successive interpretazioni una componente di spesa viene ad essere inclusa o esclusa, allora è necessario rettificare anche la base di confronto per rendere lo stesso del tutto oggettivo).
- Circa le componenti di spesa da prendere come riferimento del calcolo se la base è costituita dall'intervento 1 del Titolo I, dalla quota di intervento 7 del Titolo I rappresentativa dell'IRAP e da quella quota di intervento 3 considerata spesa di personale (co.co.co, somministrazione di lavoro, ...), occorre fare riferimento alle indicazioni che la stessa Corte dei conti fornisce nei questionari sul rendiconto e sul bilancio di previsione ex art. 1, co. 166 e ss., della L. 23/12/2005, n. 266.

Riduzione della spesa in termini assoluti

TABELLA A) Componenti considerate per la determinazione della spesa:

	importo
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	
2) Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
4) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
5) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	
6) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	
7) Spese per personale con contratto di formazione lavoro	
8) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'ente	
9) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	
10) quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate	
11) spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	
12) IRAP	
13) Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	
14) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
15) Altre spese (specificare):	
totale	-

Riduzione della spesa in termini assoluti

TABELLA B) Componenti escluse dalla determinazione della spesa sono le seguenti

	importo
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
2) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	
3) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	
4) Spese per il pers.le trasferito dallo Stato o dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle corrispondenti risorse assegnate	
5) Spese per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	
6) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	
7) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
8) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione codice della strada	
9) incentivi per la progettazione	
10) incentivi recupero ICI	
11) diritto di rogito	
12) spese di personale per operazioni censuare nei limiti delle somme trasferite Istat	
13) Spese per l'assunzione di personale ex Monopoli di Stato (L. 30/07/2010, n. 122, art. 9, co. 25)	
14) altre	
totale	-

Riduzione della spesa in termini assoluti

- La differenza tra componenti incluse ed escluse (Tabella A - Tabella B) costituisce il valore assoluto da confrontare da un esercizio all'altro, ottenendo almeno un euro di risparmio.
- Il comma 557 dell'art. 1 della Legge 27/12/2006 n. 296 stabilisce la riduzione per gli enti soggetti al patto di stabilità.

comma 557	anno x - 1	anno x
spesa intervento 01	0,00	0,00
spese incluse nell'int.03	0,00	0,00
irap	0,00	0,00
altre spese di personale incluse	0,00	0,00
altre spese di personale escluse	0,00	0,00
totale spese di personale	0,00	0,00

Riduzione della spesa in termini assoluti

- Per gli enti non soggetti al patto di stabilità, in base a quanto disposto dal comma 562, le medesime basi di calcolo hanno un diverso termine di confronto. Infatti la riduzione della spesa di personale deve essere garantita non con riferimento all'esercizio precedente ma con il valore conseguito nel 2008 (prima era il 2004).

comma 562	2008	anno x
spesa intervento 01	0,00	0,00
spese incluse nell'int.03	0,00	0,00
irap	0,00	0,00
altre spese di personale incluse	0,00	0,00
altre spese di personale escluse	0,00	0,00
totale spese di personale	0,00	0,00

Riduzione della spesa in termini assoluti

- In entrambi i casi si tratta di valori obiettivo di riduzione della spesa espressi in termini assoluti che devono trovare corrispondenza con gli impegni del conto del bilancio. Queste disposizioni vanno rispettate pena il divieto assoluto di qualsiasi assunzione stabilito dal comma 557-ter.
- In particolare per gli enti soggetti alle regole del patto di stabilità interno il comma 557-ter dell'art.1 della L. 296/2006, aggiunto dal D.L. 78/2010, dispone che nell'anno successivo al mancato rispetto della riduzione della spesa (dal 2011) è fatto divieto di assumere personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È altresì vietato stipulare contratti di servizio con soggetti privati che siano elusivi del divieto di assunzione. È possibile reclutare personale mediante mobilità per compensazione.
- La configurazione dell'aggregato spesa del personale qui descritta è minimale rispetto a quella che deriva dalla verifica degli altri due obiettivi. Infatti rispetto alle effettive spese di bilancio, l'esclusione delle componenti sopra descritte, determina un importo che, sempre in termini assoluti, è il più basso di quelli descritti qui di seguito.

Riduzione della spesa in termini assoluti

- ESEMPIO

Componenti incluse	importo
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.860.736,42
2) Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	3.453,04
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
4) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
5) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	
6) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	
7) Spese per personale con contratto di formazione lavoro	
8) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'ente	
9) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	545.695,21
10) quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate	21.620,28
11) spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	9.861,25
12) IRAP	147.561,77
13) Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	24.924,64
14) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
15) Altre spese (specificare):	
totale	2.613.852,61

Costo del personale, contrattazione
decentrata

Riduzione della spesa in termini assoluti

- ESEMPIO

Componenti escluse	importo
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
2) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	
3) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	
4) Spese per il pers.le trasferito dallo Stato o dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle corrispondenti risorse assegnate	
5) Spese per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	29.265,42
6) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	169.469,97
7) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	25.848,11
8) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione codice della strada	21.843,78
9) incentivi per la progettazione	
10) incentivi recupero ICI	11.624,09
11) diritto di rogito	
12) spese di personale per operazioni censuare nei limiti delle somme trasferite Istat	142,16
13) Spese per l'assunzione di personale ex Monopoli di Stato (L. 30/07/2010, n. 122, art. 9, co. 25)	
14) altre (nucleo valutazione)	3.243,60
totale	261.437,13

Costo del personale, contrattazione
decentrata

Riduzione della spesa in termini assoluti

- ESEMPIO

	anno 2013
spesa intervento 01	2.419.745,92
spese incluse nell'int.03	24.924,64
irap	147.561,77
altre spese di personale incluse	21.620,28
totale spese di personale incluse	2.613.852,61
altre spese di personale escluse	-261.437,13
totale spese di personale	2.352.415,48

	anno 2012	anno 2013
spesa intervento 01	2.408.771,22	2.419.745,92
spese incluse nell'int.03	34.918,36	24.924,64
irap	146.257,22	147.561,77
altre spese di personale incluse	29.149,42	21.620,28
altre spese di personale escluse	254.492,12	261.437,13
totale spese di personale	2.364.604,10	2.352.415,48

Rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente

Dal 28 dicembre 2011 è fatto divieto agli enti con incidenza della spesa di personale pari o superiore al 50% (rispetto al precedente 40% dal 1° gennaio 2011) delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Per il calcolo dell'incidenza della spesa di personale si calcolano anche le spese sostenute da società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo:

- che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara;
- che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale, non aventi carattere industriale o commerciale;
- che svolgono attività a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.

Rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente

- Nelle società a partecipazione totalitaria o di controllo, con l'esclusione di quelle quotate sui mercati regolamentari e degli altri organismi non societari, quali le aziende speciali e le fondazioni, sono da ricomprendere (deliberazione Corte dei conti, sezione delle autonomie, 30 novembre 2011, n. 14, depositata in segreteria il 28 dicembre 2011):
 - le società miste partecipate al 100% da un ente pubblico o da più enti pubblici congiuntamente, caratterizzate da un valore della produzione costituito per non meno dell'80% da corrispettivi dell'ente proprietario, affidatarie di servizi pubblici locali;
 - le società miste nelle quali l'ente locale possiede azioni che gli assicurano la maggioranza dei voti nelle assemblee ordinarie, affidatarie dirette di servizi pubblici locali;
 - le società miste nelle quali l'ente locale dispone direttamente di voti sufficienti ad esercitare una influenza dominante, affidatarie dirette di servizi pubblici locali.

Rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente

- Per la determinazione della spesa del comparto personale delle società partecipate o controllate, da calcolare unitamente alle spese di personale dell'ente locale ai fini dell'incidenza sulla spesa corrente, si assumono i dati del conto economico delle società stesse, senza alcuna detrazione a titolo di accantonamenti o fondi diversi.
- Sulle modalità di calcolo di tale quota, in assenza di un chiarimento del Legislatore, è intervenuta più volte la Corte dei conti.
- Ai fini del calcolo dell'incidenza, si agisce soltanto sul numeratore del rapporto (spesa di personale) e non già anche sul denominatore dove va inserito soltanto il valore della spesa corrente (TITOLO I) dell'ente.
- NUMERATORE = spese di personale delle società + spese del personale dell'ente lo
- La Corte dei Conti Sezione delle Autonomie Adunanza 30 novembre 2011 Deliberazione n. 14/AUT/2011/QMIG ha determinato un metodo sintetico per calcolare la quota delle spese di personale della società partecipata da sommare alle spese di personale individuando nei corrispettivi a carico dell'ente, lo strumento che consente di attribuire al medesimo le spese di personale della società che possono essere associati alla prestazione dei servizi erogati a fronte di quel corrispettivo o nel caso in cui la società partecipata percepisca, in luogo dei corrispettivi, ricavi derivanti da tariffa, è possibile utilizzare tali ricavi.
- quota costo personale attribuibile all'ente =
- spese del personale (*) x corrispettivo / valore della produzione società (A)
- (*) voce B9 del conto economico art. 2425 c.c.

Rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente

- I criteri di calcolo della spesa di personale per le predette società possono essere ridefiniti con DPCM. (art. 76, c. 7, nel testo integrato dall'art. 4 ter, c. 10, lett.d, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito dalla legge 26 aprile 2012, n. 44)
- Per la verifica del limite della spesa di personale da raffrontare alla spesa corrente, il riferimento è al dato degli impegni desunti dal rendiconto approvato dal consiglio o, in mancanza, dallo schema di rendiconto approvato dalla giunta, oppure, in mancanza anche di questo, dallo schema di *rendiconto predisposto dagli uffici (delibera Corte dei conti, sezione riunita in sede di controllo, n. 27/CONTR/11, depositata il 12 maggio 2011)*
- Ai fini del raffronto della spesa di personale con la spesa corrente, la spesa di personale deve essere presa in considerazione nel suo complesso, **al lordo di tutte le voci escluse** per la determinazione dell'aggregato da considerare per il confronto in serie storica finalizzato a dimostrare la riduzione della spesa rispetto all'anno precedente (deliberazione Corte dei conti, sezione riunite in sede di controllo, n. 27/CONTR/11, depositata il 12 maggio 2011)

Rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente

- “Va ribadito che non c'è corrispondenza tra l'aggregato spese di personale calcolato per la verifica dell'obbligo di riduzione previsto dal c. 557 e l'aggregato spese di personale da considerare ai fini della misurazione dell'incidenza di tale spesa sulla spesa corrente.
- Pertanto, al fine di verificare il rispetto dei parametri d'incidenza tra le spese di personale e la spesa corrente, l'aggregato spese di personale può essere direttamente riferito a quello già impiegato per l'applicazione del c. 557, ma è necessario operare un correttivo, includendo nell'aggregato “spesa del personale” anche le voci escluse ai fini dell'applicazione del c. 557” (Linee guida e questionari della Corte dei Conti al rendiconto 2012).

	2010	2011	2012	2013
Dipendenti (rapportati ad anno)				
spesa per personale				
spesa corrente				
Costo medio per dipendente				
incidenza spesa personale su spesa corrente				

Siope

- Dopo l'analisi si qui condotta appare utile individuare la codifica delle componenti di spesa del personale all'interno della contabilità finanziaria dell'ente.
- In questo senso ci viene in aiuto la codifica SIOPE (Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici), che è un sistema di rilevazione telematica degli incassi e dei pagamenti effettuati dai tesoriери di tutte le amministrazioni pubbliche, che nasce dalla collaborazione tra la Ragioneria Generale dello Stato, la Banca d'Italia e l'ISTAT, in attuazione dall'art. 28 della L. 289/2002, disciplinato dall'art. 14, commi dal 6 all'11, della L. 196/2009.
- L'Organo di Revisione può controllare la coerenza della codifica SIOPE utilizzata negli anni rispetto alla costruzione degli aggregati di spesa di personale.

Siope

TITOLO 1°: SPESE CORRENTI

01

PERSONALE

01

20

Retribuzioni lorde

- 1101 Competenze fisse per il personale a tempo indeterminato
- 1102 Straordinario per il personale tempo indeterminato
- 1103 Altre competenze ed indennità accessorie per il personale a tempo indeterminato
- 1104 Competenze fisse ed accessorie per il personale a tempo determinato
- 1105 Altre spese di personale (lavoro flessibile: personale con contratto di formazione e lavoro, lavoratori socialmente utili)
- 1106 Rimborsi spese per personale comandato
- 1107 Straordinario al personale per consultazioni elettorali
- 1109 Arretrati di anni precedenti
- 1110 Compensi per collaborazioni coordinate e continuative

Costo del personale, contrattazione
decentrata

Siope

TITOLO 1°: SPESE CORRENTI

01

PERSONALE

01

20

Retribuzioni lorde

- 1101 Competenze fisse per il personale a tempo indeterminato
- 1102 Straordinario per il personale tempo indeterminato
- 1103 Altre competenze ed indennità accessorie per il personale a tempo indeterminato
- 1104 Competenze fisse ed accessorie per il personale a tempo determinato
- 1105 Altre spese di personale (lavoro flessibile: personale con contratto di formazione e lavoro, lavoratori socialmente utili)
- 1106 Rimborsi spese per personale comandato
- 1107 Straordinario al personale per consultazioni elettorali
- 1109 Arretrati di anni precedenti
- 1110 Compensi per collaborazioni coordinate e continuative

Costo del personale, contrattazione
decentrata

Siope

01	21	Contributi effettivi a carico dell'ente
		1111 Contributi obbligatori per il personale
		1112 Contributi previdenza complementare
		1113 Contributi per indennità di fine servizio e accantonamenti TFR
		1114 Contributi aggiuntivi
		1115 Contributi relativi ad arretrati di anni precedenti
01	25	Interventi assistenziali
		1121 Borse di studio e sussidi per il personale
		1122 Centri attività sociali, sportive e culturali
		1123 Contributi per prestazioni sanitarie
		1124 Indennizzi
01	26	Oneri per il personale in quiescenza
		1131 Pensioni
		1132 Pensioni integrative
		1133 Altri oneri per il personale in quiescenza
		1134 Arretrati di anni precedenti erogati al personale in quiescenza

Siope

03	00		PRESTAZIONI DI SERVIZI
		1305	Lavoro interinale
		1307	Incarichi professionali
		1309	Corsi di formazione per il proprio personale
		1321	Accertamenti sanitari resi necessari dall'attività lavorativa
		1325	Spese per gli organi istituzionali dell'ente - Indennità
		1327	Buoni pasto e mensa per il personale
		1330	Trattamento di missione e rimborsi spese viaggi
		1331	Spese per liti (patrocinio legale)
07			IMPOSTE E TASSE
07	21	1701	Irap

Costo del personale, contrattazione
decentrata

Conto annuale del personale

- Il principale adempimento di rendicontazione della spesa del personale è il conto annuale del personale che gli Enti Locali devono inviare entro il 31 maggio di ogni anno al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
- Per gli adempimenti pubblicitari occorre verificare che nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito" del sito web del Comune venga pubblicata con annualmente la scheda informativa 2 e la tabella 15 del conto annuale.
- In ogni caso l'Organo di Revisione deve verificare la congruità dei dati e la loro corrispondenza con le risultanze contabili, nonché il rispetto dei termini per gli adempimenti. Tenuto conto del rilievo contabile che il conto annuale assume, nel caso di accertamento di situazioni di ritardo, o di incompletezza o non corrispondenza, i revisori devono segnalare l'irregolarità al fine di consentire i dovuti interventi. I dati trasmessi al MEF vengono elaborati dalla sistema "SICO" mediante un portale web.

Rispetto del *turn over*

- Il rispetto del limite del 50% del rapporto di spesa del personale e spesa corrente è una condizione indispensabile sia per i comuni soggetti al patto di stabilità sia per quelli fuori patto.
- L'art. 76, co. 7 della L. 133/2008 fissa un'ulteriore limitazione. Gli enti soggetti al patto di stabilità che rispettano il limite del 50%, possono assumere personale solo nei limiti del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.
- Ovviamente il riferimento alle cessazioni va inteso al risparmio economico dovuto alla cessazione e non alle quantità di unità di personale cessato.
- La Funzione Pubblica, con parere 46078 del 18/10/2010, ha sostenuto che la spesa deve essere sempre calcolata su 12 mesi a prescindere dalla data di effettiva cessazione.
- Il concetto è stato ripreso dalla Delibera 46/2011 della Sezione Riunite secondo la quale la base di calcolo del 40% è il valore teorico annuale dei dipendenti cessati. Si tratta quindi di un valore assimilabile ad un concetto di posti della dotazione organica che viene quantificato sul tabellare delle varie categorie e sui profili professionali del contratto di lavoro vigente.
- Per gli enti non soggetti al patto di stabilità la possibilità di assumere rientra nel limite delle cessazioni dell'anno precedente (Corte dei Conti Sezioni riunite con delibera n. 3/CONTR/11).

Rispetto del *turn over*

LE LIMITAZIONI ASSUNZIONALI	
Limiti di spesa	Limiti di assunzione
- gli enti soggetti al patto di stabilità, le devono ridurre di anno in anno, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge finanziaria 2007;	- gli enti soggetti al patto di stabilità, possono assumere a tempo indeterminato nel limite del 40% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente;
- gli enti non soggetti al patto, le devono contenere nel tetto di quanto impegnato nell'anno 2008, ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge finanziaria 2007.	- gli enti non soggetti al patto, possono assumere nel limite delle cessazioni intervenute nell'anno precedente (turnover al 100%).

Rispetto del *turn over*

- L'aggregato di spesa non è quindi né quello dei commi 557 o 562 né quello del rapporto spesa del personale/spesa corrente.
- Ai fini del *turn over* è necessario utilizzare un concetto di spesa teorico che prescinde dall'effettivo tempo o periodo di lavoro poiché serve per determinare la spesa (in riduzione) per gli anni futuri.
- Il *turn over* si applica solo al tempo indeterminato.
- Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nella citata nota n. 46078 e la Corte dei conti, Sezioni Riunite nella deliberazione n. 52/CONTR/10 dell'11 novembre 2010, hanno ritenuto che si possano riportare nell'anno successivo eventuali margini di spesa originati da cessazione di personale, non utilizzati nell'anno precedente; pertanto le eventuali assunzioni non effettuate non sono perse, ma si possono utilizzare nell'anno successivo.
- In attesa di ulteriori chiarimenti, vale la pena osservare che la spesa di personale viene già limitata dalle disposizioni richiamate in precedenza. La norma in analisi colpisce le quote assunzionali che devono comunque rispettare la generale limitazione della spesa di personale. Prevedere l'impossibilità del riutilizzo sarebbe punitivo e renderebbe la stessa norma del *turn over* inapplicabile.

Rispetto del *turn over*

- Per i comuni sottoposti al patto di stabilità interno, l'assumibilità nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente consentita in presenza di una incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente inferiore al 50%, del rispetto dei limiti sul contenimento delle spese di personale e del rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno, è elevata al 100% del turn-over per le assunzioni di personale per la polizia municipale, nei comuni nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35% delle spese.
- Nel caso di assunzioni al 100% del turn-over del personale di polizia municipale, ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali di altro personale, la riduzione alla misura del 50% dell'onere per assunzioni si applica solo in riferimento alle assunzioni di personale nei settori dell'istruzione pubblica e del sociale e per la polizia municipale.

Rispetto del *turn over*

CALCOLO DELLE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE			
	COSTO EFFETTIVO POS. ECON.	COSTO EFFETTIVO SU BASE ANNUA	
Dipendente Cat. C2 - Cessato il 3/06	19.917,86	19.454,15	
Dipendente Cat. C3 - Cessato il 28/12	20.472,62	19.454,15	POLIZIA LOCALE
Dipendente Cat. D2 - Cessato il 15/09	22.203,89	21.166,71	
Dipendente Cat. D5 - Cessato il 15/03	26.510,86	21.166,71	
Dipendente Cat. B5 - Cessato il 2/2	18.808,79	18.229,92	
TOTALE		99.471,64	
TRA 35 E 50%		SOTTO IL 35%	
CESSAZIONI	99.471,64	CESSAZIONI POL. LOC	19.454,15
LIMITE 40%	39.788,66	LIMITE POL. LOC.	19.454,15
ASSUNZIONI		1 Ag. Polizia Locale	19.454,15
1 Addetto Anagrafe C	19.454,15		
1 Ag. Polizia Locale C	9.727,08		
1 Assistente Sociale D	10.583,36		
		ALTRE CESSAZIONI	80.017,49
TOTALE	39.764,59	LIMITE ALTRE CESSAZ.	32.007,00
RESTO	24,07	1 Addetto Anagrafe C	19.454,15
		1 Assistente Sociale D	10.583,36
		TOTALE	30.037,51
		RESTO	1.969,49

Costo del personale, contrattazione
decentrata

Rispetto del *turn over*

- Ai fini del calcolo dei risparmi per cessazioni, da computare sempre per 12 mesi a prescindere dalla data di cessazione dal servizio, alla retribuzione fondamentale deve essere sommata quella accessoria, per un valore medio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo per la media dei presenti nell'anno.
- Nell'ambito delle cessazioni non vanno conteggiate le mobilità verso enti o amministrazioni soggetti a vincoli sulle assunzioni.
- Nelle cessazioni di personale ai fini della determinazione delle risorse per le nuove assunzioni, non vanno calcolate le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette, così come, per la sola quota d'obbligo, non rientrano nelle limitazioni assunzionali.

Spesa per il personale a tempo determinato

- Gli enti locali sono stati assoggettati ad una specifica limitazione del ricorso al lavoro flessibile poiché si potrà fare ricorso al tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'anno 2012 solo nel limite del 50% della spesa del 2009 o, in mancanza, nel triennio 2007/2009.
- Tale rigida limitazione ha trovato una deroga nel (D.L. 29/12/2011, n. 216, convertito con L. 24/02/2012 cd. "Milleproroghe") per le assunzioni a tempo determinato del personale educativo e scolastico e dei vigili urbani.

Spesa per il personale a tempo determinato

- A decorrere dall'anno 2013, gli enti locali possono superare il limite di spesa per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che la spesa complessiva non può comunque superare quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
- A decorrere dal 22 agosto 2013, il superamento del limite di spesa per le assunzioni è consentito anche per la spesa necessaria a garantire lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio. (art. 9, c. 28, nel testo modificato dall'art. 9, c. 12, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99)
- Le assunzioni a tempo determinato per le competenze in materia di interventi cofinanziati dai fondi strutturali europei sono escluse dai limiti di spesa del 50% della spesa sostenuta nel 2009.

Incarichi di consulenza

- Dall'anno 2011, la spesa annua per studi e consulenze non può superare il 20% di quella sostenuta per l'anno 2009.
- La spesa annua per studi e incarichi di consulenza, esclusi quelli connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore, per l'anno 2014, all'80% del limite di spesa per l'anno 2013, che era pari al 20% di quella sostenuta per l'anno 2009, e, per l'anno 2015, al 75% dell'anno 2014.

Spesa anno 2009	Limite spesa 2013	Limite spesa 2014	Limite spesa 2015
100.000,00	20.000,00	16.000,00	12.000,00

Assunzioni

Prima di effettuare un'assunzione sarà necessario:

- aver rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente (per gli enti soggetti);
- aver approvato il programma del fabbisogno del personale;
- aver effettuato la ricognizione del personale e non aver rilevato eccedenze che possano compromettere l'assunzione (in presenza di esuberi dovranno essere disposte le procedure di mobilità conseguenti e i relativi pensionamenti non saranno valutabili nelle quote del turn over, a meno che non si tratti di comparti diversi);
- aver rispettato il limite del turn over in termini finanziari di spesa;
- aver rispettato il principio di riduzione o di invarianza della spesa (commi 557 e 562);
- non aver superato, quale spesa complessiva di personale, nell'accezione più vasta e compreso il personale degli organismi partecipati totalmente o controllati, il limite percentuale del 50 per cento della spesa corrente;
- aver approvato il piano triennale delle azioni positive per garantire le pari opportunità tra uomini e donne (art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006).
- hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009)

Assunzioni

- Per la copertura dei posti in organico e` necessaria la previa attuazione della procedura di mobilita` delle eccedenze di personale. (art. 4, c. 3bis, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n.
- La mobilita` in uscita di personale non puo` essere considerata cessazione di rapporto di lavoro idoneo a consentire assunzioni. L'assegnazione di personale da altra amministrazione, a termini dell'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, non costituisce nuova assunzione.
- Prima di avviare le procedure di assunzione di personale, gli Enti locali sono tenuti a comunicare l'area, il livello, la sede di destinazione e, ove necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneita` richieste per i quali si intende bandire il concorso, alle strutture regionali e provinciali alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Il reclutamento dei dipendenti pubblici avviene attraverso un procedimento nell'ambito del quale la procedura concorsuale e` subordinata alla previa obbligatoria attivazione della procedura di mobilita`.
- Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale restano vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione, salvo periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. (art. 35, c. 5 ter, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

Assunzioni

- L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti all'1 settembre 2013, è prorogata fino al 31 dicembre 2016 (art. 4, c. 4, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125).
- È legittimo il re-inquadramento nei ruoli del comune dei dipendenti già trasferiti presso una società concessionaria, senza ledere il principio della concorsualità
- In caso di reinternalizzazione di servizi, l'ente non può derogare alle norme in materia di contenimento della spesa per il personale.
- Non può essere trasferito all'ente locale il personale assunto direttamente dalla società affidataria di servizi per i quali si intende reinternalizzare, in quanto non è possibile derogare dal principio costituzionale del pubblico concorso.
- Dal 1° gennaio 2013, può procedersi alla stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato che abbia maturato, alla data di pubblicazione dei bandi, almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, attraverso procedure di reclutamento mediante concorso pubblico (stabilizzazione dei precari).

Personale partecipate

- La legge di stabilità 2014 interviene ancora una volta sulle regole per il personale dipendente degli organismi partecipati, con particolare riferimento alle aziende speciali, alle istituzioni e alle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che siano titolari di affidamenti diretti di servizi senza gara, ovvero che svolgano funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale né commerciale, ovvero che svolgano attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) ai sensi del comma 5 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311.
- Gli interventi sono di due specie: vengono abrogate, per tali soggetti, le norme in vigore sino al 31 dicembre 2013 e viene riscritta l'intera disciplina, andando a sostituire l'art. 18 del D.L. n. 112/ 2008. Ai dipendenti delle aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione totale o di controllo che ricevono affidamenti diretti, senza gara, come sopra descritte, sono immediatamente applicabili le norme che impongono divieti e limitazioni nelle assunzioni di personale agli enti controllanti, in quanto pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Personale partecipate

- Parimenti trovano applicazione negli organismi partecipati gli obblighi in materia di contenimento “degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitaria e per consulenze, attraverso misure di estensione al personale dei soggetti medesimi della vigente normativa in materia di vincoli alla retribuzione individuale e alla retribuzione accessoria”.
- Questo secondo vincolo, però, non opera automaticamente come il primo divieto. È previsto, infatti, che sia l'ente controllante, con un apposito atto di indirizzo, che dovrà indicare al soggetto controllato le modalità per la concreta applicazione della norma in sede di contrattazione decentrata.

Personale partecipate

MOBILITÀ DEL PERSONALE DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE	
Ambito soggettivo	Le società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, o dai loro enti strumentali, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e delle società dalle stesse controllate, anche al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.
Caratteristiche	... possibilità di realizzare, anche senza il consenso del lavoratore , processi di mobilità di personale anche già in servizio alla data di entrata in vigore della legge di stabilità
Procedura	La procedura può essere avviata, previa informativa alle rappresentanze sindacali operanti presso la società e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo, applicato presso la stessa.
Compiti dell'ente controllante	L'amministrazione controllante deve adottare appositi atti di indirizzo , finalizzati a incoraggiare e facilitare le procedure di mobilità tra le stesse, al fine di evitare, il più possibile, di procedere a nuove assunzioni.
Incentivi	Le società cedenti il personale possono farsi carico per un periodo massimo di tre anni, di una quota non superiore al 30% del trattamento economico del personale interessato dalle procedure. Tali somme, non concorrono, alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

Personale partecipate

ECCEDENZE DEL PERSONALE DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE	
Ambito soggettivo	Le società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
Caratteristiche	Eccedenze rilevabili per: a) esigenze funzionali; b) atto di indirizzo da parte dell'ente controllante in merito a razionalizzazioni di spesa e risanamento economico-finanziario; c) qualora il rapporto tra spese di personale e spese correnti sia superiore al 50% (calcolo da effettuarsi in misura consolidata da parte dell'ente controllante).
Procedura	La società invia alle rappresentanze sindacali operanti presso la società stessa e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo dalla stessa applicato un'informativa preventiva in cui sono individuati il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in eccedenza. Tali informazioni sono comunicate anche alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
Compiti dell'ente controllante	Entro dieci giorni dal ricevimento dell'informativa, si procede, a cura dell'ente controllante , alla riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza nell'ambito della stessa società mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, ovvero presso altre società controllate dal medesimo ente o dai suoi enti strumentali.
Accordi speciali	Gli enti controllanti e le società partecipate possono concludere accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative finalizzati alla realizzazione, di forme di trasferimento in mobilità dei dipendenti in esubero presso altre società dello stesso tipo operanti anche al di fuori del territorio della regione ove hanno sede le società interessate da eccedenze di personale.

Personale partecipate

- Dal 1° gennaio 2014 sono tenute a comunicare il costo annuo del personale, comunque utilizzato, anche *“le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate”*.
- La modifica interessa pertanto anche le società partecipate dagli enti locali.
- L’evidente intento della norma è quello di avere il quadro complessivo della spesa di personale che la pubblica amministrazione sostiene in via indiretta, tramite le società partecipate. Dato che, fino ad ora, è sfuggito al controllo.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- Come detto in premessa l'art. 5, co. 3, CCNL 01/04/1999 ha attribuito all'Organo di Revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la certificazione degli oneri. Successivamente la disposizione è stata ripresa dal D.Lgs. 165/2001.
- Con il coinvolgimento dei Revisori nella sentenza di condanna della Corte dei conti in sede giurisdizionale, (Lombardia n. 457, 8 luglio 2008), con la quale viene stabilito che l'erogazione di somme a titolo di indennità a pioggia costituisce danno erariale, si è aperto un fronte molto difficile per i controlli dell'Organo di Revisione.
- Per la Corte, infatti: «sarebbe infatti in piena contraddizione con il ruolo di garanzia intestato dalla legge ai revisori ... se essi potessero burocraticamente (ma legittimamente) assolverlo ... senza dover verificare la coerenza fra CCDI e CCNL di riferimento, anche sotto il profilo della corrispondenza, ancorché a livello di aggregati, fra gli importi previsti per le singole causali e le regole giuridiche da applicare per la quantificazione di queste ultime».

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- Le modifiche introdotte dal D.Lgs. 150/2009 al D.Lgs. 165/2001 sembrano confermare la posizione della Corte dei Conti, attribuendo al Collegio dei Revisori una funzione più ampia di certificazione anche della relazione illustrativa. Invero la riforma Brunetta costituisce un po' lo spartiacque sull'attenzione posta dalla Corte dei conti e dalla Ragioneria dello Stato sui contratti decentrati. Considerando che la sentenza citata è precedente alla riforma Brunetta si comprende la delicatezza della problematica spesso sottovalutata tanto dagli organi competenti quanto dal Collegio dei Revisori. L'obbligatorietà dei controlli da parte dell'Organo di Revisione discende dai nuovi artt. 40, 40-*bis* e 41 il D.Lgs.165/2001 così come modificati dalla riforma Brunetta.
- In particolare il controllo dell'Organo di Revisione non si può più limitare alla compatibilità dei costi del contratto decentrato con le disponibilità di bilancio ma deve essere finalizzato anche ad una valutazione di legittimità giuridica degli istituti considerati nel fondo.
- Viene così superato il parere dell'ARAN 499-512 per il quale l'intervento dell'Organo di Revisione «è limitato semplicemente al profilo della verifica della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (con gli strumenti di programmazione annuale o pluriennale) e, naturalmente, con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art.15 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni».

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Gli strumenti di controllo sono sostanzialmente due:

- *Relazione Tecnica - Finanziaria e Relazione Illustrativa predisposta dal dirigente del personale che accompagna la pre-intesa riguardante l'utilizzo delle risorse decentrate;*
- *Programma pluriennale o annuale della formazione.*

La relazione Tecnica - Finanziaria deve permettere all'Organo di Revisione di:

- *certificare se sussistono le condizioni per poter inserire le singole voci nel fondo e se esse sono state calcolate correttamente;*
- *verificare se le risorse del fondo trovano la necessaria copertura finanziaria sul bilancio di previsione e se l'onere complessivo è sostenuto in un contesto di rispetto del patto di stabilità e in un contesto di rispetto dell'obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale ai sensi dell'art.1, commi 557 - 562 della L. 27/12/2006, n. 296.*

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

L'Organo di Revisione deve altresì verificare che la Relazione illustrativa:

- *evidenzi le scelte effettuate dall'ente in tema di sistemi incentivanti;*
- *evidenzi gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività e di efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste del cittadino.*

In merito al programma della formazione, l'organo di revisione deve verificare che le risorse per finanziare tali programmi siano almeno pari all'1% (art. 23 del CCNL 1 aprile 1999) della spesa del personale; tali risorse devono essere stanziare su appositi voci dell'intervento 1 del bilancio. Tale disposizione deve essere messa in relazione ai tagli alla spesa di formazione del personale stabiliti dal D.L. 78/2010.

IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Le regole per la costituzione del fondo per le risorse decentrate sono rigide e le voci che alimentano il fondo sono fissate dai CCNL. La determinazione è di competenza del dirigente competente e l'intervento dell'organo politico è necessario unicamente per la determinazione delle risorse variabili. E' il consiglio (art. 48, comma 4, ultimo periodo, D.Lgs n. 165/2001: "*Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi e' disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura*") che esplicita le ragioni della scelta dell'alimentazione e le modalità di copertura.

La costituzione del fondo non è oggetto di contrattazione decentrata. Solo la ripartizione del fondo è oggetto di contrattazione.

A partire dal CCNL 22 gennaio 2004 e dal fondo per il 2003 le risorse decentrate sono state scisse in due parti:

- la parte stabile
- la parte variabile

LA PARTE STABILE

- Questa componente del fondo include le voci che hanno un carattere di sostanziale immutabilità, cioè di stabilità. Essa è destinata a sostenere gli oneri che sono necessari per corrispondere le voci del trattamento economico accessorio che hanno un carattere “rigido”, cioè che determinano oneri che hanno una natura sostanzialmente permanente.
- Annualmente vanno apportate solo le modifiche necessarie:
- incrementare il fondo:
 - con aumenti eventualmente disposti dal CCNL
 - con i recuperi che si determinano per il personale cessato e/o interessato da progressioni verticali
- togliere dal fondo le somme che sono finanziate dallo stesso:
 - progressioni orizzontali
 - retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa negli enti in cui vi sono dirigenti
 - incremento della indennità professionale da corrispondere al personale educativo degli asili nido
 - seconda tranche della indennità di comparto

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

LA PARTE VARIABILE

- Questa parte deve essere formata annualmente ed il suo importo varia in proporzione alle scelte dell'ente ed alle condizioni che si determinano.

IL FONDO: VINCOLI

- Occorre tener presente che nel periodo 2011/2014 non si può superare il tetto del fondo 2010.
- La deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo n. 51 del 04.10.2011 sancisce che ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al D.L 78/2010 art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo del 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura interna....”

RIDUZIONE DEL FONDO

Il fondo 2010 va ridotto in misura corrispondente alla diminuzione dei dipendenti. Secondo la circolare n. 12 del 15.04.2011 della Ragioneria Generale dello Stato la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene può essere operata, per ciascuno degli anni 2011 – 2012 – 2013 - 2014, sulla base del confronto del valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1^a gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà le misure di variazione da operarsi sul fondo. Analoghe riduzioni sono da operare a decorrere dal 1^o gennaio 2015, a regime

RIDUZIONE DEL FONDO

Esempio:

ANNO 2010:

personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2010 = nr. 65 dipendenti di cui 60 a tempo pieno 5 part-time al 50%

Quindi $60 + 5 \times 18/36 = \text{nr. } 62,50$ dipendenti rapportati a tempo pieno in servizio al 01.01.2010

personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2010 = nr. 64 dipendenti di cui 60 a tempo pieno 4 part-time al 50%

Quindi $60 + 4 \times 18/36 = \text{nr. } 62,00$ dipendenti rapportati a tempo pieno in servizio al 31.12.2010

MEDIA ARITMETICA ANNO 2010

(dipendenti al 01.01.2010 + dipendenti al 31.12.2010) : 2 = 62,50
+ 62,00 : 2 = 62,25

RIDUZIONE DEL FONDO

ANNO 2011:

personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2011 = nr. 64 dipendenti di cui 60 a tempo pieno 4 part-time al 50%

Quindi $60 + 4 \times 18/36 = \text{nr. } 62,00$ dipendenti rapportati a tempo pieno in servizio al 01.01.2011

personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2011 = nr. 63 dipendenti di cui 60 a tempo pieno 3 part-time al 50%

Quindi $60 + 3 \times 18/36 = \text{nr. } 61,50$ dipendenti rapportati a tempo pieno in servizio al 31.12.2011

MEDIA ARITMETICA ANNO 2011

(dipendenti al 01.01.2011 + dipendenti al 31.12.2011) : 2 = 62,00
+ 61,50 : 2 = 61,75

RIDUZIONE DEL FONDO

VALORE DEL FONDO ANNO 2011 (Già “sterilizzati” incentivi per progettazione interna) = 200.000,00 : 62,25 numero medio dei dipendenti anno 2010 = euro 3.212,85 pari al valore medio di salario accessorio pro-capite, da utilizzare ai fini della decurtazione del fondo.

CONTEGGIO DECURTAZIONE FONDO 2011 al 31.12.2011

MEDIA DIPENDENTI ANNO 2010 62,25

MEDIA DIPENDENTI ANNO 2011 61,75

DECREMENTO MEDIA dipendenti 0,50

DECURTAZIONE DEL FONDO PER IL 2011

Valore medio del salario accessorio pro-capite euro 3.212,85 x 0,50 = **1.606,43**

DETERMINAZIONE FONDO 2011

**Fondo 2010 Euro 200.000,00 – 1.606,43 = euro 198.393,57 =
Limite fondo 2011**

RIDUZIONE DEL FONDO

Esempio

<i>Dipendenti</i>	2010	2011	2012	2013	2014
Al 1° gennaio	13,33	14,33	12,33	15,50	12,00
Al 31 dicembre	14,33	12,33	15,50	12,00	12,00
Media	13,83	13,33	13,92	13,75	12,00
Variazione rispetto al 2010	-	96,39%	100,60%	99,40%	86,75%
		3,61%	-0,60%	0,60%	13,25%
Ammontare del fondo 2010 - STABILE	€ 30.000,00				
Ammontare del fondo 2010 - VARIABILE	€ 20.000,00				
RIDUZIONE FONDO STABILE		1.084,34	nessuna riduzione	180,72	3.975,90
RIDUZIONE FONDO VARIABILE		722,89	nessuna riduzione	120,48	2.650,60

ESEMPIO CALCOLO DIPENDENTI

Tempo pieno	12,00
Tempo parziale 33%	0,33
Due Tempo parziale 50%	1,00
Totale dipendenti	13,33

LA CONTRATTAZIONE

- Le regole della contrattazione sono contenute nel d.lgs n. 165/2001, nel d.lgs n. 150/2009 e dai CCNL.
- Va evidenziato che i contratti integrativi che violano le norme dettate dai contratti collettivi nazionali sono nulli e inapplicabili con evidenti responsabilità per il dirigente responsabile del procedimento e dell'organo di revisione.
- Secondo d.lgs n. 150/2009 (“Brunetta”) ci deve essere un stretto rapporto tra contratti decentrati e miglioramento della qualità dei servizi e della produttività dell'ente, aspetto quest'ultimo che viene sovente dimenticato dalle contrattazioni.

LA CONTRATTAZIONE: I SOGGETTI

- Partecipano alla contrattazione a livello nazionale i sindacati che abbiano avuto almeno il 5% dei voti e che siano rappresentativi della maggioranza calcolata non sul totale dei dipendenti ma su quello dei votanti.
- Per quanto riguarda la contrattazione decentrata viene nominata la delegazione trattante di parte pubblica nominata dalla giunta senza vincoli numerici individuando un presidente che ha il compito di convocare le riunioni e di firmare sia la bozza di contratto che quello definitivo.
- Per i dipendenti i soggetti sono le Rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale. Vanno invitate tutte le sigle che hanno firmato l'accordo azionale anche se non sono presenti nell'ente. In caso di mancata nomina delle RSU non si possono attivare le procedure per la stipula del contratto decentrato. Le decisioni si considerano assunte per conto di tutta la RSU se trovano il consenso della maggior parte dei componenti. Per i contrasti tra le rappresentanza sindacali e le RSU si devono applicare i principi di carattere generale in particolare quelli della correttezza e della buona fede.
- Le riunioni si tengono al di fuori dell'orario di lavoro perché in caso contrario si devono considerare come permessi a recupero o ferie.

LA CONTRATTAZIONE: LE PROCEDURE

Nei fatti gli ispettori della Ragioneria Generale dello Stato stanno monitorando con attenzione le modalità e i contenuti della contrattazione decentrata.

Un primo elemento di contestazione è l'iter della contrattazione e il ritardo con il quale sono siglati i preaccordi e gli accordi decentrati.

L'iter corretto è il seguente (la sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Marche ha anche realizzato un questionario ad hoc):

- Il CCNL detta anche le procedure dei contratti decentrati integrativi. Di regola (non è un obbligo) le trattative iniziano dopo la presentazione delle parti sindacali della o delle piattaforme. Non è necessario che l'organo politico adotti una direttiva anche se è utile che evidenzi le priorità, gli obiettivi e le clausole minime che devono essere conseguiti nella contrattazione.
- I soggetti tecnici, sulla base delle direttive ricevute, negoziano ed operano una prima quantificazione dei costi contrattuali
- Una volta che è stata raggiunta una bozza di accordo questa viene sottoscritta dalle parti (per la delegazione trattante dal presidente).
- Questa ipotesi deve essere trasmessa subito (entro 5 giorni) all'organo di controllo che ha 15 giorni di tempo per esprimere il proprio parere decorso il quale matura il silenzio assenso.

LA CONTRATTAZIONE: LE PROCEDURE

- Ai revisori va anche trasmessa una relazione illustrativa contenente l'ipotesi di contratto, la illustrazione delle direttive ricevute e delle regole concordate e la coerenza di queste con le direttive ricevute, la quantificazione delle risorse disponibili (stabili e variabili) e la dimostrazione finale e riassuntiva che gli oneri determinati dalla applicazione del CCDI sono contenuti nell'ambito delle risorse
- L'organo di controllo non si deve limitare alla attestazione che gli oneri sono previsti e coperti nel bilancio preventivo ma deve verificare la coerenza della contrattazione decentrata con i contratti nazionali. In pratica i revisori devono esercitare un controllo di legittimità e nel caso di irregolarità devono segnalare queste alla Ragioneria generale dello Stato.
- Verifica che sulla delibera autorizzativa sono stati posti i pareri di regolarità del responsabile economico finanziario e del responsabile del personale
- Munita del parere dell'organo di controllo la bozza di contratto viene trasmessa alla giunta per l'autorizzazione alla firma del presidente della delegazione trattante.

LA CONTRATTAZIONE: LE PROCEDURE

- Vengono poi convocati i soggetti sindacali per la sottoscrizione del contratto che diventa poi operativo.
- Il contratto firmato deve essere trasmesso all'ARAN entro 5 giorni (il decreto Brunetta prevede anche la trasmissione telematica al CNEL). Nel caso di contratti di interpretazione autentica che devono chiarire aspetti controversi va seguita la stessa procedura.
- La durata del contratto è quadriennale e copre lo stesso arco del nazionale (vigente quello 2006- 2009 visto il blocco fino al 2013) per cui annualmente si può contrattare unicamente la ripartizione del fondo.
- Il CCNL 22 gennaio 2004 ha vietato la erogazione a pioggia o con criteri automatici della indennità di produttività.

CCNL 1° APRILE 1999

- **Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo**
- 1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
- 2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
- 3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- 4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
- 5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
- 6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 6.7.1995 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun ente del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo

ITER

- Ne deriva che l'incremento in esame non può essere deliberato qualora:
 - il nucleo di valutazione (o OIV, se l'ente ha recepito interamente la riforma Brunetta) o il servizio di controllo interno non siano stati costituiti;
 - pur costituiti, essi non abbiano effettuato gli accertamenti di propria competenza.
- L'Organo di Revisione dovrà verificare l'esistenza di questa attestazione.
- L'art. 15, co. 2, dispone altresì che l'incremento dell'1,2% è da calcolarsi su base annua. Del resto, come ribadito anche dall'ARAN in uno specifico parere, che l'incremento ex art. 15, co. 2, «*non ha carattere obbligatorio, ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, gli effettivi equilibri di bilancio; lo stesso incremento, pertanto, non può «consolidarsi», ma necessita di ripetuti apprezzamenti e decisioni responsabili. Poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, è evidente che il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione*».

ITER

- L'avvio per tempo di questo iter è determinate per la legittimità della distribuzione delle risorse variabili legate al raggiungimento di obiettivi specifici. Per la RGS è fondamentale che gli stessi siano noti al personale destinatario delle risorse ad inizio esercizio.
- Emerge, al riguardo, anche la correttezza nella costruzione degli obiettivi stessi. In particolare le principali criticità sono relative alle somme stanziare ai sensi dell'art. 15, co. 2 e 15, co. 5 del CCNL.
- Art. 15, co. 2: si tratta della possibilità per gli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, di integrare, a decorrere dal 1° aprile 1999, le risorse economiche.
- Il successivo art. 15, co. 4, peraltro, condiziona tale incremento al previo accertamento, da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.
- La natura meramente eventuale delle risorse ex art. 15, co. 2, è stata confermata dall'art. 31, co. 3, del CCNL del 22/01/2004, che le ha incluse tra le risorse variabili, vale a dire quelle in relazione alle quali spetterà all'ente di valutare, anno per anno, se sussistono le condizioni per il loro mantenimento nel fondo.

ITER

- Art. 15, co. 5: si tratta, anche in questo caso, di somme discrezionali e non negoziabili con le parti sindacali.
- Il corretto utilizzo di tale istituto può avvenire solamente alle seguenti condizioni:
 - attivazione di nuovi servizi;
 - attivazione di processi di riorganizzazione;
 - finalizzazione sia dei nuovi servizi, sia dei processi di riorganizzazione all'accrescimento dei servizi esistenti;
 - correlazione ad un incremento delle prestazioni richieste al personale dipendente;
 - impossibilità di far fronte a detto incremento razionalizzando le strutture esistenti;
 - impossibilità di far fronte a detto incremento mediante la razionalizzazione delle risorse finanziarie.
- Anche per questi progetti/obbiettivo si consiglia la richiesta di attestazione da parte del Nucleo/OIV. Nei questionari della Corte dei conti viene sempre chiesto questo controllo.
- Si consiglia anche di richiedere che gli obiettivi siano definiti prima dell'inizio dell'esercizio ed in coerenza con quelli di bilancio ed il loro conseguimento costituisca condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. (art. 5, co. 1 del D.Lgs. 150/2009).

L'ORGANO DI REVISIONE: I CONTROLLI

- Negli enti locali la contrattazione decentrata integrativa interessa sia il personale del comparto che della dirigenza.
- Art.4, comma 3, del CCNL 23 dicembre 1999: *"i contratti collettivi integrativi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"*
- La vigilanza sulla contrattazione integrativa da parte del Organo di revisione, pur rientrando tra le funzioni attribuite dall'art.239 del Tuel, è ribadita dall'art.5, comma 3 del CCNL del 1 aprile 1999.

L'ORGANO DI REVISIONE: I CONTROLLI

- Il d.lgs 150/09 detta i seguenti principi cui gli enti devono attenersi:
- promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva d'incentivi sia economici sia di carriera;
- le fasce di merito previste non devono essere inferiori a tre;
- divieto di distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi d'incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;

L'ORGANO DI REVISIONE: I CONTROLLI

- le progressioni economiche orizzontali vanno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
- per le progressioni verticali, è previsto che le amministrazioni pubbliche, a decorrere dall'1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

L'art. 40 bis del d.lgs 165/2001, affida all'Organo di revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dagli obblighi di legge avendo particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori.

Gli enti locali possono destinare alla contrattazione integrativa risorse aggiuntive nei limiti:

- della contrattazione nazionale;
- dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;
- rispetto dei vincoli di bilancio;
- rispetto del patto di stabilità e analoghi limiti di contenimento della spesa;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi.

- Gli enti locali possono adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento.
- Le eventuali economie effettivamente realizzate per effetto del piano possono essere utilizzate annualmente, previa certificazione dell'organo di revisione, a consuntivo, dei risparmi conseguiti per effetto del raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna voce di spesa previsti nel piano, nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, riservando almeno il 50% alla incentivazione delle performance. (art. 16, c. 5)
- In caso di recupero di somme indebitamente stanziato nel Fondo risorse decentrate, comporta per l'ente l'obbligo di recuperare le somme erogate nella sessione negoziale successiva.

Responsabilità e sanzioni

- I controlli sui contatti integrativi prevedono specifiche responsabilità per la parte contraente pubblica e dell'Organo di revisione. La responsabilità primaria per la stipula di contratti decentrati integrativi è comunque posta in capo alla delegazione trattante di parte pubblica e può estendersi agli organi politici a condizione che sia accertata la loro partecipazione attiva.
- Nel caso di violazioni le clausole sono nulle, non possono essere. In caso di accertato superamento dei vincoli finanziari è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.
- L'Organo di revisione per i controlli sulla corretta disciplina dell'incremento delle risorse della contrattazione decentrata può avvalersi delle sette condizioni indicate dall'Aran in risposta ad un quesito. In particolare si sottolineano le seguenti:
 - le risorse destinate all'incentivazione devono essere previste nel bilancio di previsione deliberato dal Consiglio e nel Peg con l'indicazione degli obiettivi di miglioramento tangibile quali-quantitativo dei servizi. Non è quindi accettabile una destinazione nel corso d'anno o come in alcuni casi al termine dell'esercizio;
 - le risorse devono essere considerate come investimento nell'organizzazione dal quale ottenere un "**ritorno**" oggettivo e documentato della qualità o quantità dei servizi prestati e del beneficio ottenuto dall'utenza esterna ed interna;
 - le risorse devono essere rese disponibili solo a consuntivo dopo aver accertato i risultati verificati e certificati dai servizi di controllo interno (o attraverso l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione come disposto all'art. 4 del CCNL 1/7/2009).

CRITICITA'

Principali criticità emerse dalle ispezioni dell'Ispettorato generale di Finanza della Ragioneria Generale dello Stato, si possono così riassumere:

- **La ripartizione dei fondi** - La componente più rilevante dei fondi è costituita dal fondo destinato alla retribuzione della produttività collettiva. Le verifiche hanno consentito di registrare un'attribuzione delle stesse "a pioggia", prescindendo da criteri meritocratici.
- **Progressioni orizzontali** - Presso gli enti verificati si è registrato un uso distorto dello strumento. Non sono stati rari i casi di Comuni ispezionati che hanno riconosciuto progressioni economiche plurime (fino a quattro in un quadriennio) alla generalità dei dipendenti.
- **Le progressioni verticali** - La rilevanza dell'istituto ha dunque indotto il Legislatore (e gli interpreti) a circoscriverlo mediante una serie di cautele. L'applicazione dell'istituto stesso, in particolare, dovrebbe prevedere un procedimento selettivo, contemperando inoltre la promozione degli interni con un adeguato accesso dall'esterno. Al contrario in numerosi enti verificati, ai fini della progressione verticale, è stata ritenuta sufficiente una mera clausola inserita nel contratto decentrato.
- **Il trattamento accessorio dei dirigenti** - Il principio, dettato dall'art. 24 del D.L.vo n° 165/2001, impone ai dirigenti di considerare il trattamento economico percepito (stipendio tabellare e trattamento accessorio – posizione e risultato) esaustivo delle competenze loro spettanti. Le relative, rare, eccezioni normative devono, inoltre, interpretarsi in maniera restrittiva.
- Verifiche ulteriori da parte dell'Organo di revisione

L'Organo di revisione deve verificare:

- il rispetto dell'art. 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010, convertito con la L. 122/2010 in base al quale le risorse destinate alla contrattazione integrativa non devono superare l'importo del 2010 e devono automaticamente ridursi in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
- il rispetto dei vincoli stabiliti nei CCNL, con particolare riferimento alle risorse stabili e alle risorse variabili espressamente indicate nel CCNL del 2004.
- gli incrementi non legittimi della quota variabile delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa.
- la corretta destinazione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa come risulta dai contratti integrativi stipulati.
- l'obbligo di trasmissione, entro il 31 maggio di ogni anno, tramite la ragioneria generale dello Stato, dei contratti decentrati alla Corte dei conti, per il tramite della Ragioneria generale dello Stato.
- l'obbligo di trasmettere all'Aran ed al Cnel per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento al bilancio annuale e pluriennale.
- La documentazione in materia di contrattazione integrativa deve essere pubblicata sul sito web dell'ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.