

Corso online

## **La costituzione del Fondo integrativo per l'anno 2022 di Enti Locali e Regioni**

**Gli orientamenti del MEF e della Corte dei conti: indicazioni operative**  
**Mercoledì 13 aprile 2022, ore 9.00-10.00**

Docente

**Vincenzo Giannotti**

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito [bilancioecontabilita.it](http://bilancioecontabilita.it)

# Le novità dalla Legge di bilancio 2022

La Legge 30 dicembre 2021 n. 234, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021, ha previsto a valere sul monte salario rinvenibile nel Conto annuale 2018 le seguenti risorse:

- rinnovi contrattuali 2019-2021 pari:
  - a) 1,3% per il 2019;
  - b) 1,9% per il 2020;
  - c) 3,9% per il 2021, fermo restando lo scorporo della IVC già corrisposta e il consolidamento dell'elemento perequativo (pari a circa lo 0,6%);
- risorse aggiuntive per l'ordinamento professionale (elevata professionalità) pari allo 0,55%;
- superamento del tetto del salario accessorio pari allo 0,22%;
- indennità di vacanza contrattuale:
  - a) 0,3% dal 01/04/2022;
  - b) 0,5% dal 01/07/2022

# Fondo integrativo Comuni, Province e Regioni

## Le indicazioni dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. Decreto «Crescita»)

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

Il punto di riferimento resta sempre l'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Manca una norma di collegamento tra il trattamento accessorio previsto dall'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e il valore medio pro capite del Fondo e gli incarichi di posizione organizzativa.

# Fondo integrativo Comuni, Province e Regioni

## Le indicazioni dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. Decreto «Crescita»)

Nel calcolo del personale, secondo l'A.Ra.N., dovrebbe essere incluso anche quello a tempo determinato. Infatti, secondo la recente indicazione dell'A.Ra.N. (CFL 45 del 3 aprile 2019) è stato precisato che *“i lavoratori a tempo determinato rientrano tra i destinatari delle disposizioni del CCNL del 21 maggio 2018, come espressamente disposto dall'art. 1, co. 1, del suddetto CCNL concernente il campo di applicazione”*; per la RGS, invece, per il calcolo del personale si deve tenere conto solo del personale a tempo indeterminato.

Il personale part-time dovrà essere calcolato con equivalenza al personale a tempo pieno (es. n. 2 dipendenti a 18 ore equivalgono a n. 1 dipendente per i calcoli da effettuare).

Il salario medio pro capite è ottenuto dividendo il Fondo delle risorse fisse e variabili soggette al limite dell'anno 2018, quindi al netto di quelle escluse.

# Fondo integrativo Comuni, Province e Regioni

## Le indicazioni dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. Decreto «Crescita»)

Il punto di riferimento per il rispetto dei limiti di crescita del salario accessorio resta il valore dell'anno 2016 (es. in caso di un numero di dipendenti inferiori a quelli censiti al 31/12/2018).

Nelle risorse fisse i rinnovi contrattuali restano fuori dal salario accessorio pro-capite, calcolato sulla consistenza del personale al 31/12/2018 (art. 67, co. 2, lett. a) e b).

Le risorse variabili escluse restano fuori anche queste dal calcolo del valore pro-capite del salario accessorio.

Le nuove disposizioni hanno avuto applicazione dalla data indicata nel Decreto Interministeriale (D.P.C.M.), ossia dal 20 aprile 2020 per i Comuni, dal 1° gennaio 2020 per le Regioni e dal 1° gennaio 2022 per le Province e Città Metropolitane (Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, in G.U. n. 49 del 28/02/2022).

# Fondo integrativo Comuni, Province e Regioni

## Le indicazioni dei Decreti attuativi (DPCM)

### La data di applicazione prevista

Viene precisato, nella parte narrativa del Decreto Interministeriale, che *“é fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

In questo caso il valore delle posizioni organizzative (per gli Enti con la dirigenza) iscritte in bilancio non subiranno variazioni, anche in caso di diminuzione del personale.

Le medesime regole riguardano anche il numero di dirigenti rispetto a quelli al 31/12/2018, in quanto il salario accessorio dei dirigenti è pur sempre all'interno del limite stabilito dal D.Lgs. n. 75/2017.

# Fondo integrativo - Iter

## I nuovi limiti al salario accessorio (premesse)

La Corte dei conti, sez. regionale di controllo per il Veneto (Deliberazione n. 263/2016), ha precisato che la costituzione del Fondo spetti al dirigente in quanto non solo atto ricognitivo della presenza di sufficienti risorse in bilancio, ma in quanto rientrante nell'ambito delle attribuzioni dirigenziali.

Secondo la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze 5 maggio 2017 n. 20 il controllo dell'organo di revisione non si deve fermare alla fase della sottoscrizione del contratto, ma deve esplicitarsi anche, con le dovute cautele e tenuto conto dei limiti intrinseci dell'attività di revisione, durante la fase gestionale, cioè allorché le clausole contrattuali trovano concreta applicazione.

# Fondo integrativo - Iter

## I nuovi limiti al salario accessorio (premesse)

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate costituisce materia di esclusiva competenza dell'Amministrazione e, come tale, sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

In merito alle relazioni sindacali è prevista l'informazione prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Spetta all'organo esecutivo fornire le linee di indirizzo in merito alla successiva contrattazione definendone i limiti entro cui la delegazione di parte pubblica, debba procedere alle relative negoziazioni con le parti sindacali, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, ivi incluse quelle addizionali variabili proposte dall'Organo esecutivo che trovano capienza nel bilancio (ex art.15, co. 2; ora art. 67, co. 4, del CCNL 21/05/2018 e ex art. 15, co. 5; ora art. 67, co. 5, lett. b).



# Fondo integrativo - Iter

## I nuovi limiti al salario accessorio (premesse)

Si ricorda come la giurisprudenza contabile abbia precisato che il limite dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 si applica a tutto il salario accessorio, ossia al Fondo del personale non dirigenziale, alle posizioni organizzative, al Fondo della dirigenza, al salario accessorio del segretario comunale, agli straordinari.

Secondo la Corte dei conti a Sezioni Riunite (Deliberazione n. 6/2018) *“la contrattazione decentrata è la sede naturale nella quale dovranno essere contemperate l’esigenza di un’equilibrata gestione del Fondo e delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa (nei limiti di quanto complessivamente determinato per l’anno 2016)”*.

La distinzione del salario accessorio delle posizioni organizzative e personale dei livelli è avvenuta nel 2018, mentre i limiti si riferiscono al Fondo 2016 che, negli Enti con dirigenza, conteneva anche le posizioni organizzative.

# Fondo integrativo - Iter

## I nuovi limiti al salario accessorio (premesse)

Secondo le Sezioni Riunite, pertanto, esistono due limiti nella crescita del salario accessorio, uno complessivo e uno contrattuale:

a) il limite complessivo è dato dall'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 secondo il quale la somma di tutte le componenti del salario accessorio (Fondo dirigenza, Fondo personale non dirigente, segretario, straordinario, posizioni organizzative) non deve superare il valore stanziato nell'anno 2016;

b) il secondo limite è quello contrattuale per il quale la somma del valore delle posizioni organizzative e del Fondo non deve superare quello dell'anno 2016. D'altra parte, non può sfuggire che negli Enti con dirigenza nell'anno 2016 le posizioni organizzative venivano finanziate con il Fondo, con la conseguenza che lo scorporo del loro valore in bilancio, operato dal nuovo contratto, fa restare immutata la correlazione con queste risorse complessive.

Per la Corte dei conti della Toscana (Deliberazione n. 277/2019) il salario accessorio dei dirigenti e del personale dei livelli deve essere unificato secondo la Deliberazione della Sezione Autonomie (Deliberazione n. 17/2019).

# Fondo integrativo - Iter

## I nuovi limiti al salario accessorio (premesse)

La Deliberazione n. 69/2019 della Corte dei conti del Piemonte, alla richiesta se “rientri o meno nella possibilità degli Enti Locali - e in caso positivo entro quali limiti – di disporre il trasferimento di risorse dal Fondo per il salario accessorio del personale di categoria dirigenziale all’analogo Fondo per il personale di categoria non dirigenziale”, ha precisato che la richiesta è inammissibile in quanto questione attinente “... *all’interpretazione dei contratti collettivi, con particolare riguardo al nuovo CCNL Funzioni Locali, relativo al personale non dirigente degli Enti Locali ed al CCNL vigente per il Personale Dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali*”;

Tuttavia, significativa al riguardo è la Deliberazione n. 27/2019 della Corte dei conti della Puglia la quale ha precisato che:

# Fondo integrativo - Iter

## I nuovi limiti al salario accessorio (premesse)

- a) Il segretario comunale al quale sia stato conferito l'incarico gestionale di una unità organizzativa, non potrà pretendere che il risparmio del salario accessorio della posizione organizzativa sostituita possa essere destinato alla maggiorazione della sua retribuzione di posizione, pur prevista nel suo contratto.
- b) Il divieto, infatti, è disposto dal Contratto nazionale delle Funzioni Locali (CCNL), sottoscritto il 21 maggio 2018, che ha fissato una stretta correlazione tra il salario accessorio delle posizioni organizzative e quello del Fondo integrativo e non tra uno dei due e il salario accessorio del segretario (o dei dirigenti).
- c) In altri termini, isolare la retribuzione di posizione e di risultato del segretario comunale non è possibile, in quanto un incremento della stessa secondo le disposizioni contrattuali può essere assentito esclusivamente qualora la sommatoria del salario accessorio sia cumulativamente non superiore al valore stanziato nel 2016.

# Fondo integrativo - Iter

## Enti in dissesto e riequilibrio finanziario

Gli Enti in dissesto non potranno più stanziare le risorse variabili con esclusione di quelle provenienti dai risparmi delle risorse fisse dell'anno precedente (art. 67, comma 6) e quelle previste da specifiche disposizioni di legge (comma 3, lett. c).

Gli Enti in riequilibrio finanziario (art. 243-bis del TUEL) e quelli strutturalmente deficitari:

a) possono stanziare tutte le risorse variabili con esclusione di quelle finanziate a bilancio con il conseguimento di predeterminati obiettivi degli Enti (art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), a suo tempo rientranti nell'art. 15, comma 5, del CCNL 31/03/1999). Secondo la Corte dei conti della Liguria (Deliberazione n. 51/2020) in tale ambito non rientrano le risorse etero finanziate, ovvero in caso di copertura integralmente da contributi esterni, in modo da avere un impatto assolutamente neutro sugli equilibri di bilancio dell'Ente, in specie di parte corrente;

# Fondo integrativo - Iter

## Enti in dissesto e riequilibrio finanziario

b) l'importo delle risorse variabili non può, comunque, superare quelle previste nell'anno precedente ad esclusione delle risorse escluse. In tale limite dell'anno precedente, comunque, non rientrano quelle risorse il cui stanziamento è consentito anche agli Enti in stato di dissesto e, cioè, quelle previste dal comma 3, lett. c), del medesimo art. 67, dato che la clausola del terzo periodo fa riferimento alle “complessive risorse di cui al periodo precedente”;

c) questi Enti sono, comunque, tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Resta ferma la possibilità in caso di mancato equilibrio finanziario, di ridurre fino ad azzerare le predette risorse variabili.

# Fondo integrativo - Iter

## Indicazione del MEF (prot. n. 179877 del 01/09/2020)

Con riferimento all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, l'adeguamento del limite andrà operato distintamente per il personale dirigente che accede al Fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, nonché per il personale non dirigente, sia con riferimento al Fondo risorse decentrate disciplinato dal CCNL 22 maggio 2018 che con riferimento alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposte a carico dei bilanci degli Enti previsto dal medesimo CCNL.

Ai fini dell'adeguamento, in aumento o in diminuzione, del limite, andrà considerato unicamente il personale con contratto a tempo indeterminato a differenza dei conteggi sul valore medio pro-capite dove, invece, è incluso anche il personale con contratto a tempo determinato ed avendo cura di escludere dal calcolo le assunzioni a tempo indeterminato di personale prima in servizio a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel Fondo per la contrattazione integrativa.

# Fondo integrativo - Iter

## Indicazione del MEF (prot. n. 179877 del 01/09/2020)

Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, va rilevata l'effettiva presenza in servizio sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai Fondi della contrattazione integrativa.

Così 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma, diviso 12, restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).

Occorre fare riferimento alla tabella 12 del Conto annuale dell'anno 2018.



# Fondo integrativo - Iter

## Indicazione del MEF (prot. n. 179877 del 01/09/2020)

In caso di unità in servizio nell'anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'art. 23, co. 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018, calcolato secondo i criteri esposti.

La procedura illustrata definisce la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente), che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente), e garantisce al contempo la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018.

# Le indicazioni della RGS nel Conto annuale

La tabella che segue mostra le verifiche di controllo secondo la Circolare del MEF per Enti senza dirigenza:

	2016	2017	2018	2019	2020
Fondo = Ris. Stabili + Ris. Variabili incluse	232.000,00	230.000,00	230.000,00	230.000,00	230.000,00
PO	87.000,00	87.000,00	87.000,00	87.000,00	87.000,00
Eccedenza/deficit		-2.000,00	-2.000,00	-2.000,00	-2.000,00
Segretario	32.000,00	32.000,00	32.000,00	32.000,00	32.000,00
Eccedenza/deficit		0,00	0,00	0,00	0,00
Straordinario	24.000,00	24.000,00	24.000,00	24.000,00	24.000,00
<b>Importo complessivo limite 2016</b>	<b>375.000,00</b>	<b>373.000,00</b>	<b>373.000,00</b>	<b>373.000,00</b>	<b>373.000,00</b>
Risorse fisse escluse	0	0	12.000,00	22.000,00	22.000,00
Risorse variabili escluse	15.000,00	18.000,00	20.000,00	18.000,00	22.000,00
Incremento d.l. 34/2019					15.000,00
straordinario d.l.34/2019					1.800,00
<b>Totale</b>	<b>390.000,00</b>	<b>391.000,00</b>	<b>405.000,00</b>	<b>413.000,00</b>	<b>433.800,00</b>
<b>Eccedenza 2016 = Importo limite 2016</b>	<b>0</b>	<b>-2.000,00</b>	<b>-2.000,00</b>	<b>-2.000,00</b>	<b>-2.000,00</b>

# Le indicazioni della RGS nel Conto annuale

La tabella che segue mostra le verifiche di controllo secondo la Circolare del MEF per Enti con dirigenza:

	2016	2017	2018	2019	2020
Fondo = Ris. Stabili + Ris. Variabili incluse	750.000,00	750.000,00	750.000,00	750.000,00	750.000,00
PO	125.000,00	125.000,00	125.000,00	125.000,00	125.000,00
Straordinario	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00
<b>Eccedenza/deficit</b>	<b>935.000,00</b>	<b>935.000,00</b>	<b>935.000,00</b>	<b>935.000,00</b>	<b>935.000,00</b>
Segretario	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
<b>Eccedenza/deficit</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Dirigenti	350.000,00	350.000,00	350.000,00	350.000,00	350.000,00
<b>Eccedenza/deficit</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Importo complessivo limite 2016</b>	<b>1.335.000,00</b>	<b>1.335.000,00</b>	<b>1.335.000,00</b>	<b>1.335.000,00</b>	<b>1.335.000,00</b>
Risorse fisse escluse	0,00	0,00	35.000,00	50.000,00	50.000,00
Risorse variabili escluse	25.000,00	28.000,00	35.000,00	40.000,00	40.000,00
Incremento d.l. 34/2019 dipendenti					15.000,00
Incremento d.l. 34/2019 dirigenti					30.000,00
straordinario d.l.34/2019					35.000,00
<b>Totale</b>	<b>1.360.000,00</b>	<b>1.363.000,00</b>	<b>1.405.000,00</b>	<b>1.425.000,00</b>	<b>1.505.000,00</b>
<b>Eccedenza 2016 = Importo limite 2016</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

# Le indicazioni della RGS nel Conto annuale

## Risorse escluse

### **RISORSE FISSE**

- Incremento 83,20 euro dal 31.12.2018 (Fondo 2019) - Art 67, co. 1, lett. a)
- Rideterminazione per incremento stipendiale - Art 67, co. 2, lett. b)
- Armonizzazione personale Province transitato - Art 1, co. 800, L. n. 205/2017

### **RISORSE VARIABILI**

- Entrate conto terzi o utenza o sponsor - Art 43 L. n. 449/1997
- Compensi Avvocati carico controparti - Art 9, co 3, L. n. 114/2014
- Compensi Avvocati spese compensate - Art 9, co. 6, L. n. 114/2014
- Rec. ev. IMU e TARI - Art 1, co. 1091, L. n. 145/2017
- Incarichi da soggetti terzi (art. 20, commi 3-5, CCNL 2006-2009)
- Risp. piani razionalizzazione - Art 16, commi 4-5-6, D.L. n. 98/2011
- Risp. sperimentazione - Art 23, commi 4-6, D.Lgs. n. 75/2017 (Regioni)

# Le indicazioni della RGS nel Conto annuale

## Risorse escluse

### RISORSE VARIABILI

- Quote incentivi funzioni tecniche – Art. 113 D.Lgs. n. 50/2016
- Quote prog.ne ad esaurimento – Art. 92, commi 5-6, D.Lgs. n. 163/2006
- Ris. Ind. Ord. Pubbl. PL attività Covid-19 - Art 4, co. 9, D.L. n. 19/2020
- Contr. Istat e Enti pubbl. autorizz. - Art 70-ter CCNL 2016-2018
- Risorse serv. agg. PL iniziativa privata - Art 56-ter CCNL 2016-2018
- Risp. straord. cons. anno prec. – Art. 67, co 3, CCNL 2016-2018
- Ris. fisse non utilizzate Fondi prec. - Art 68, co. 1, CCNL 2016-2018
- Somme non utilizzate Fondo anno precedente

# Le indicazioni della magistratura contabile

## Risorse escluse ulteriori secondo i giudici contabili

Incentivi al Codice della strada nel solo caso in cui l'Ente destini agli incentivi del personale della Polizia Locale la quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio, con incarichi particolari ed aggiuntivi (rispetto alle ordinarie mansioni lavorative) non incidenti sugli equilibri di bilancio dell'Ente (Sezione delle Autonomie, Deliberazione n.5/2019). La Corte dei conti delle Marche (Deliberazione n. 3/2020) e del Piemonte (Deliberazione n. 171/2021) hanno escluso, tuttavia, che nella definizione data dalla Sezione delle Autonomie potessero trovare ingresso gli incassi nell'esercizio corrente su accertamenti di esercizi precedenti o riscossioni ottenute su ruoli coattivi di anni precedenti incassati nell'anno. Per poter essere esclusi si dovrà avere un effetto addizionale nella parte entrate; sarebbe necessario individuare una quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio, utilizzando così, per l'attuazione dei progetti, solo "le maggiori entrate effettivamente ed autonomamente realizzate dal medesimo personale". Pertanto, secondo il Collegio contabile il computo della quota differenziale di incassi da porre al di fuori dei limiti del salario accessorio sarebbe solo quella accertata e riscossa nell'anno rispetto a quella accertata e riscossa nell'anno precedente.

# Le indicazioni della magistratura contabile

## Risorse escluse ulteriori secondo i giudici contabili

### Incentivi al codice della strada

Pertanto, da un punto di vista operativo:

- per i progetti nuovi (istituzione per la prima volta di un servizio non svolto l'anno precedente, ad esempio il targa system, il telelaser o autovelox mobile, T-Red ecc.) la questione è semplice in quanto gli incassi si riferirebbero a funzioni aggiuntive che incrementerebbero le entrate non previste nell'anno precedente e sarebbero erogate quali incentivi al personale sulla base di incassi nell'anno di competenza, avendo cura di isolare in contabilità gli incassi da tali nuovi servizi;
- in presenza di un potenziamento di servizi già esistenti, la questione si complica in quanto gli Enti devono essere in grado di poter isolare la sola parte incassata, di competenza sia dell'esercizio in corso sia di quello dell'anno precedente, inserendo nel Fondo i maggiori accertamenti e distribuendo al personale solo quelli incassati in eccedenza rispetto all'anno precedente;
- in entrambi i casi dovranno essere definiti *ex ante* i progetti di potenziamento ed individuati i dipendenti della Polizia Locale che a tali progetti parteciperanno, ai fini della successiva erogazione, a consuntivo, degli incentivi.

# Le indicazioni della magistratura contabile

## Risorse escluse ulteriori secondo i giudici contabili

**Incentivi condono edilizio.** Si tratta dell'incentivo a valere sull'incremento del 10% dei diritti e degli oneri per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi delle domande di sanatoria (art. 32, co. 40, del D.L. n. 269/2003). Tale incremento avendo un vincolo di destinazione sotto il profilo della competenza e della cassa, le relative spese sono da escludere dal tetto del salario accessorio (art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017). Sull'ulteriore incentivo relativo sulle somme incamerate per il congruaggio dell'oblazione, vi è una divergenza tra le Corti dei conti. Per la Corte dei conti Sicilia (Deliberazione del 14 febbraio 2020) solo una volta applicato l'incremento e destinata la spesa ai progetti incentivanti al personale, anche le ulteriori risorse derivanti dal 50 % delle somme riscosse a titolo di congruaggio dell'oblazione (art. 32, co. 41, del D.L. n. 269 del 2003), hanno un vincolo di destinazione sotto il profilo della competenza e della cassa e, come tali, anche loro se incluse nei progetti incentivanti sono da escludere dai limiti del salario accessorio. Su questi ultimi si segnala la Corte dei conti della Basilicata (Deliberazione n. 69/2021) secondo cui per la definizione delle domande in sanatoria, il 50% delle somme riscosse, a titolo di congruaggio dell'oblazione, è devoluto al Comune interessato e non per progetti obiettivi. Pertanto, solo gli introiti derivanti dall'aumento fino ad un massimo del 10% ("cd."tetto") degli oneri per il rilascio di concessioni in sanatoria di abusi edilizi può essere destinato ai lavoratori dipendenti adibiti a progetti finalizzati, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, mentre non altrettanto è a dirsi per il 50% del congruaggio dell'oblazione.



# Le indicazioni della magistratura contabile

## Risorse escluse ulteriori secondo i giudici contabili

### Servizi aggiuntivi (art. 43 Legge n. 449/1997)

Le disposizioni legislative prevedono che, con uno o più regolamenti, le Amministrazioni possono individuare “le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto”. Gli introiti versati all'Ente possono essere riassegnati, in misura non superiore al 30%, “per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione”. L'art. 67, co. 3, lett. a), del CCNL 2016-2019 ha previsto che il Fondo delle risorse decentrate continua ad essere alimentabile, nella parte variabile, di anno in anno “delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, co. 1, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, co. 4, del CCNL del 5.10.2001”.

Si tratta delle seguenti iniziative: a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali”

# Le indicazioni della magistratura contabile

## Risorse escluse ulteriori secondo i giudici contabili

### Servizi aggiuntivi (art.43 Legge n. 449/1997)

Sia la Corte dei conti del Veneto (Deliberazione n. 322/2019) che la sezione della Puglia (Deliberazione n. 135/2021) hanno affermato che nulla osta a che gli Enti possano utilizzare le citate risorse per remunerare il personale dipendente non dirigenziale, trattandosi di risorse aggiuntive che non gravano in alcun modo nei bilanci degli Enti Locali, fermo restando le seguenti prescrizioni: a) per le convenzioni e contributi si deve trattare di attività o servizi che non rientrino tra i compiti istituzionali dell'Ente; b) la normativa impone l'obbligo della regolamentazione dell'Ente che individui con chiarezza le diverse prestazioni che possono essere richieste dagli utenti, stabilisca le tariffe per ciascun servizio e, dunque, la quota di remunerazione delle prestazioni rese dai dipendenti che hanno effettivamente consentito il soddisfacimento della richiesta del cittadino utente; c) la corresponsione del salario accessorio, nelle varie forme in cui questo è previsto, deve essere correlata ad una programmazione basata su criteri predeterminati e misurabili, nell'osservanza di tutte le prescrizioni della normativa nazionale e della contrattazione collettiva in materia di trattamento economico accessorio.

# Le indicazioni della magistratura contabile

## Risorse escluse ulteriori secondo i giudici contabili

### Servizi aggiuntivi (art.43 Legge n. 449/1997)

### Personale dirigenziale

L'A.Ra.N., con orientamento applicativo AII\_110, ha avuto modo di precisare che “come evidenziato chiaramente dal comma 2 del medesimo art. 20 del CCNL dell'Area II della dirigenza del 22.2.2010, ai dirigenti in servizio presso Enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, **solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, espressamente recepite nelle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale**”. Infatti, poiché gli art. 2, co. 3, e 45, co. 1, del D.Lgs. n. 165/2001, riservano la materia del trattamento economico, in via esclusiva, alla contrattazione collettiva nazionale e, nei limiti da questa stabiliti, a quella integrativa, la mancanza dei compensi tra quelli espressamente indicati nel citato art. 20, co. 2, del CCNL del 22.2.2010 non ne consente l'erogazione a favore della dirigenza;

Il nuovo contratto della dirigenza delle Funzioni Locali ha previsto sono due incentivi al di fuori del principio di onnicomprensività: a) i compensi dell'avvocatura comunale (art. 45, co. 1, lett. h); b) incassi da violazione al codice della strada (art. 59, co. 1, lett. c). In questo caso la remunerazione potrà avvenire esclusivamente tra le risorse variabili che, per il principio di onnicomprensività, per essere distribuite secondo le regole stabilite in contrattazione con il limite massimo del 30% al dirigente che le abbia prodotte.