



Scuola Veneto e Friuli Venezia Giulia

*CORSO*

*La manovra finanziaria e competitività economica per gli Enti Locali dopo la conversione in Legge*

**Leonardo Falduto**

**La manovra finanziaria e competitività economica per gli Enti  
Locali dopo la conversione in Legge  
(D.L. 78 del 31/5/2010 - convertito con la L. 122/2010)**

Pasian di Prato (Ud)  
5 novembre 2010

# L'esercizio delle funzioni

Art.14 comma 26

- I comuni esercitano obbligatoriamente le funzioni fondamentali
- Le funzioni fondamentali sono indicate, provvisoriamente, dall'art.21 c.3 Legge n.42/2009

# Le funzioni fondamentali

(ex art.21 c.3 L. n. 42/2009)

Le funzioni fondamentali dei Comuni sono:

- a) funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo, nella misura complessiva del 70 per cento delle spese come certificate dall'ultimo conto del bilancio disponibile alla data di entrata in vigore della presente legge;
- b) funzioni di polizia locale;
- c) funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l'edilizia scolastica;
- d) funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti;
- e) funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente, fatta eccezione per il servizio di edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia nonché per il servizio idrico integrato;
- f) funzioni del settore sociale.

# L'esercizio delle funzioni in forma associata - art.14 commi 28 - 30

- Le funzioni fondamentali sono esercitate in forma associata, attraverso convenzione od unione
- L'esercizio in forma associata è obbligatorio per i comuni:
  - con popolazione sino a 5.000 ab.
  - con popolazione determinata dalle regioni, comunque inferiore a 3.000 ab., quando appartenenti od appartenuti a Comunità Montane

Non sono soggetti all'obbligo, i comuni capoluogo di provincia o con un numero di abitanti superiore a 100.000.

# L'esercizio delle funzioni

Art.14 c.30 – c.31

- La dimensione territoriale ottimale per lo svolgimento delle funzioni fondamentali è individuata dalla regione
- Il limite demografico minimo dell'agglomerato associativo è determinato con DPCM
- L'avvio delle funzioni fondamentali in forma associata è assicurato entro il termine indicato dalla regione
- Il completamento delle nuove modalità gestionali deve avvenire entro il termine fissato dal DPCM

# La riduzione della spesa - art.6

A partire dall'anno 2011:

- spesa annua per incarichi di consulenza e studio, compresi incarichi di studio e consulenza a dipendenti pubblici, non superiore al 20% di quella sostenuta nel 2009
- spesa per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità, rappresentanza non superiore al 20% di quella sostenuta nel 2009
- divieto di spese per sponsorizzazioni

I vincoli si applicano anche alle società inserite nel conto economico consolidato (AA. PP. inserite nell'elenco ISTAT).

# La riduzione della spesa - art.6

- A decorre dall'anno 2011:
  - le spese per missioni sono ridotte al 50% della spesa sostenuta nel 2009 salvo casi eccezionali motivati e con comunicazione preventiva ai revisori

## A decorrere dal 1/6/2010:

- Non è più possibile autorizzare il personale all'uso del mezzo proprio per ragioni di servizio

(soppressi l'art.15 l.n.863/73 e l'art.8 l.n.417/78 e corrispondenti norme contrattuali)

# La riduzione della spesa - art.6

A decorrere dall'anno 2011:

- le spese per l'attività di formazione sono pari al 50% delle spese sostenute nel 2009 per analoga attività

# Le Società

# La riduzione della spesa

## art.6 comma

---

19. Al fine del perseguimento di una maggiore efficienza delle società pubbliche, tenuto conto dei principi nazionali e comunitari in termini di economicità e di concorrenza, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono, salvo quanto previsto dall'art. 2447 codice civile, effettuare aumenti di capitale, trasferimenti straordinari, aperture di credito, né rilasciare garanzie a favore delle società partecipate non quotate che abbiano registrato, per tre esercizi consecutivi, perdite di esercizio ovvero che abbiano utilizzato riserve disponibili per il ripianamento di perdite anche infrannuali.

---

Sono in ogni caso consentiti i trasferimenti alle società di cui al primo periodo a fronte di convenzioni, contratti di servizio o di programma relativi allo svolgimento di servizi di pubblico interesse ovvero alla realizzazione di investimenti. Al fine di salvaguardare la continuità nella prestazione di servizi di pubblico interesse, a fronte di gravi pericoli per la sicurezza pubblica, l'ordine pubblico e la sanità, su richiesta della amministrazione interessata, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con gli altri Ministri competenti e soggetto a registrazione della Corte dei Conti, possono essere autorizzati gli interventi di cui al primo periodo del presente comma.

# Art. 14 c.32

32. Fermo quanto previsto dall'art. 3, commi 27, 28 e 29, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, i comuni con popolazione inferiore a 30.000 abitanti non possono costituire società. Entro il 31 dicembre 2010 i comuni mettono in liquidazione le società già costituite alla data di entrata in vigore del presente decreto, ovvero ne cedono le partecipazioni. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle società,

# Art. 14 c.32

con partecipazione paritaria ovvero con partecipazione proporzionale al numero degli abitanti, costituite da più comuni la cui popolazione complessiva superi i 30.000 abitanti; i comuni con popolazione compresa tra 30.000 e 50.000 abitanti possono detenere la partecipazione di una sola società; entro il 31 dicembre 2010 i predetti comuni mettono in liquidazione le altre società già costituite.

# Il Personale

# Il personale - trattamento economico – art. 9 comma 1 Il personale è - il trattamento economico

1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento **ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.**

**Cosa si intende per: “trattamento  
ordinariamente spettante, al netto  
degli effetti derivanti da eventi  
straordinari della dinamica  
retributiva” ??????**

# Un riferimento internazionale



## **Paying for Performance: Policies for Government Employees**

“A key issue is whether performance payments are given as **permanent additions** to the recipient’s basic pay (**merit increments**), or **one-off payments** which have to be re-earned during each appraisal period (**bonuses**).

In recent years, the use of bonuses has increased, at the expense of merit increments, because bonuses are managed with greater flexibility and do not add to fixed payroll costs.

- Si potrebbe affermare che il trattamento accessorio si compone:
  - sia di elementi retributivi di natura fissa e continuativa (*merit increments*) aggiuntivi del trattamento economico fondamentale,
  - sia di elementi retributivi di natura occasionale, *una tantum*, non prefissatamente e certamente ripetitiva (*bonus*) aggiuntivi del trattamento economico fondamentale.

- Quindi, si ritiene di interpretare come ammissibili (in quanto ... eventi straordinari della dinamica retributiva ...), con riferimento al sistema meritocratico e selettivo alla base alla Riforma Brunetta, quali elementi di possibile incremento della Retribuzione Individuale, **i soli trattamenti accessori *performance-related* quali: Retribuzione di Risultato e c.d. Produttività (per fasce).**

# da Circolare ...

- In pratica sono da ricomprendere nel tetto del trattamento economico individuale tutte le voci del trattamento fondamentale ed accessorio aventi il carattere della fissità e continuità, in relazione alla categoria, posizione e tipologia di funzioni e/o incarico di inquadramento posseduti nel 2010.
- In particolare, in relazione al trattamento fondamentale del personale :
  - stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale);
  - retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.), se acquisita;
  - maturato economico ex art. 35, comma 1, lettera b), del CCNL del personale dirigente del 10.4.1996, se acquisito;
  - progressione economica orizzontale;
  - eventuali assegni ad personam;
  - tredicesima mensilità,

- Per quanto attiene alle voci fisse e continuative del trattamento accessorio, sono assoggettate al blocco triennale, nel senso che qualora attribuite nel 2010 devono essere riconosciute, ad invarianza di condizioni giuridiche, anche nel periodo di riferimento 2011-2013, fermo restando i relativi importi unitari direttamente stabiliti dai contratti nazionali o determinati dai contratti decentrati in vigore nel 2010, gli elementi retributivi di seguito specificati, compresi quelli collegati al consolidamento conseguente ad una specifica previsione contrattuale e/o all'effettiva presenza in servizio:

- indennità di comparto;
- indennità di direzione e staff ex art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
- indennità specifica categorie A e B1;
- indennità centralinisti non vedenti ex legge n. 113/1995;
- retribuzione di posizione titolari di Posizione organizzativa o di Alta professionalità e, per quanto riguarda il S.S.N., l'indennità di coordinamento;
- indennità di docenza ex articolo 37, comma 1, lett. e) CCNL 06.07.1995;
- compensi per particolari responsabilità;
- indennità di disagio;
- indennità di maneggio valori;
- indennità di rischio;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- retribuzione di posizione dei dirigenti regionali e, per il S.S.N., retribuzione di posizione aziendale e indennità di struttura complessa.

Per “effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva”, vale a dire le variazioni retributive in aumento conseguenti a eventi che incidono sulla prestazione lavorativa, si intendono variazioni dipendenti da:

- eventuali arretrati (es. ex rinnovi contrattuali e/o riconoscimento attribuzione istituto contrattuale con decorrenza retroattiva);
- conseguimento funzioni diverse in corso d’anno (es. assegnazione incarichi – dirigenziale a termine, di posizione organizzativa; innalzamento livello struttura dirigenziale e/o di p.o. per accrescimento funzioni; assegnazione a struttura con orario di lavoro a turni e/o ad area di pronto intervento con servizio di pronta reperibilità; impiego allo svolgimento di prestazioni lavorative che comportano esposizione continua e diretta a rischio, di attività in condizioni particolarmente disagiate, di servizi continuativi che comportano maneggio valori di cassa, di compiti che comportano specifiche responsabilità, ipotesi di diversa/maggiore articolazione della prestazione di servizio a turni e/o di pronta reperibilità. ecc.):

- Ai casi sopra specificati va aggiunto lo svolgimento di lavoro straordinario, in virtù di una duplice considerazione, la prima afferente all'interpretazione letterale della norma la quale facendo espresso riferimento al trattamento economico ordinariamente spettante esclude le componenti connesse a prestazioni e remunerazioni di carattere non ordinario, la seconda in quanto tale remunerazione implica un'effettiva presenza in servizio.

- Rimangono esclusi dal blocco del trattamento economico complessivo gli elementi retributivi di carattere accessorio privi di fissità e continuità, in pratica quelle componenti legate al merito, oggetto della riforma ex D.Lgs. 150/2009, che si sostanziano nei compensi di produttività e nella retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa/Alta professionalità e dei dirigenti.
- Sono esclusi, altresì, i compensi per attività di pianificazione/progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 (Codice degli appalti) proprio in quanto eventuali e assolutamente di natura variabile così come i compensi per l'esercizio del patrocinio legale ex R.D. 1578/1933, questi ultimi anche in quanto per lo più assorbono gli emolumenti relativi alla retribuzione di risultato. Lo stesso dicasi per i compensi ai dirigenti per incarichi esterni per cui trova applicazione la disciplina dell'omnicomprensività, in quanto erogati a titolo di retribuzione di risultato.

# Art. 9 comma

"2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

- Viene, in sostanza, introdotto un tetto all'ammontare complessivo delle risorse decentrate fino al 2013, pari all'importo dell'anno 2010.
- Si conviene che dal tetto in esame vadano escluse le risorse per l'erogazione dei compensi per attività di pianificazione/progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 (Codice degli appalti), dei compensi per l'esercizio del patrocinio legale ex R.D. 1578/1933 e dei compensi ai dirigenti per incarichi esterni per cui trova applicazione la disciplina dell'omnicomprensività ed altre eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, le quali alimentano i fondi ex artt. 15, lett. k) CCNL 1.4.1999 e 26, lett. e) del CCNL 23.12.1999 area dirigenza;

- Trattasi, infatti, di risorse che sono nominalmente “trattamento accessorio”, poiché come tali individuate dai contratti (confluiscono, infatti, nell’ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata, rappresentando contabilmente una vera e propria partita di giro), ma finanziate da fonti esterne a quelle messe a disposizione dai contratti

- Si conviene altresì che dal suddetto tetto rimangano esclusi i residui venutisi a determinare negli anni precedenti. Inoltre, rimane valida la possibilità di adeguare le risorse decentrate in caso di incremento di dotazione organica e contestuale copertura dei posti anche per gli effetti di soppressione di aziende regionali e acquisizione del personale nell'organico dell'Ente.

## individuazione delle voci accessorie da ridurre

Vanno decurtate le risorse destinate alla corresponsione di tutti gli elementi retributivi accessori, con esclusione degli importi relativi a:

- le progressioni economiche orizzontali, in quanto, pur se erogati con risorse decentrate, fanno parte del trattamento economico fondamentale e, per espressa previsione contrattuale, rimangono ivi acquisiti anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- la retribuzione di posizione per gli incarichi di Posizione organizzativa e di Alta professionalità e per gli incarichi dirigenziali, poiché rientrano nell'esercizio della prerogativa di organizzazione degli uffici (deve, infatti, essere garantito all'ente di poter conferire il relativo incarico ad altro soggetto);
- gli incentivi per le attività di progettazione e pianificazione nonché di patrocinio legale (rispettivamente previste dal D.Lgs. 163/2006 e R.D. 1578/1933) nonché per i compensi ai dirigenti in regime di omnicomprensività;

## Art. 9 comma 4

- Si conviene che per l'attuale comparto "Regioni – Autonomie locali" la disposizione in esame trovi applicazione solo in relazione agli emolumenti finanziati con le risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa individuate dall'articolo 4 del CCNL del 31.7.2009 con riferimento al solo anno 2009.

- Ne discende l'inefficacia di tali emolumenti con decorrenza dalla mensilità di giugno del corrente anno con conseguente impossibilità, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, di erogare i medesimi emolumenti con riferimento alle somme che, pur stanziare, non siano ancora state utilizzate. Resta escluso, in quanto non previsto dalla norma, il recupero degli emolumenti allo stesso titolo eventualmente già corrisposti.

## art. 14 comma 9

- Il limite di assunzioni individuato con riferimento alla spesa delle cessazioni dell'anno precedente è un concetto utilizzato dal legislatore statale sin dalla finanziaria 2005 e relativo d.p.c.m. attuativo: in pratica nel 2011 si potrà procedere, indipendentemente dal numero di cessati del 2010, ad assumere personale (a tempo indeterminato) nella misura massima del 20 per cento del costo lordo, calcolato su base annua, delle cessazioni derivanti da estinzione del rapporto di lavoro verificatesi nel corso del 2010 medesimo. Restano esclusi i processi per mobilità.

- Tali evidenziazioni sono utili per la corretta determinazione dei costi del programma triennale del fabbisogno di personale.
- In particolare:
  - per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare medio della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti, compreso IRAP;
  - per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità di personale assunta viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti, compreso IRAP.

- Nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti in uscita, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti in entrata.
- **Le mobilità in entrata ed in uscita sono ad ogni modo valorizzate ai fini della spesa del personale e concorrono rispettivamente ad aumentarla ed a diminuirla.**
- Si conviene ad ogni modo che qualora nell'ambito del programma triennale del fabbisogno rispetto alla possibilità di spesa (1/5 delle risorse derivanti dalle cessazioni) si realizzi **un'economia, la stessa può essere utilizzata a titolo di residuo per l'anno successivo.**

## art. 14 comma 7 (nuovi artt. 557, 557 bis, 557 ter)

7. L'art.1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

«557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:



# Ambiti prioritari di intervento

a) .....

b) .....

c) .....

## *ambito ... a)*

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

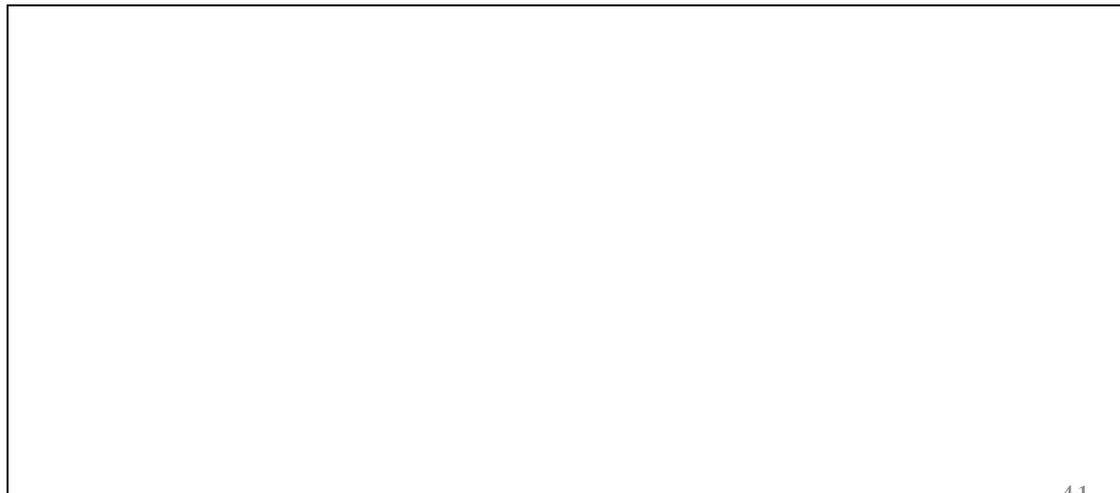
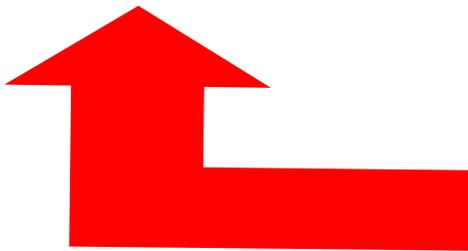


“E’ fatto divieto agli enti nei quali l’incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente”. La disposizione del presente comma si applica a decorrere dal 1° gennaio 2011, con riferimento alle cessazioni verificatesi nell’anno 2010.

era il 50%!!!

## *ambito ... b)*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;



## **Secondo Strumento: art. 72 c.11 L. 133/2008**

- 11. Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni - di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un preavviso di sei mesi.

... in attesa di dare corso all'art. 76 c. 6 L.133/2008

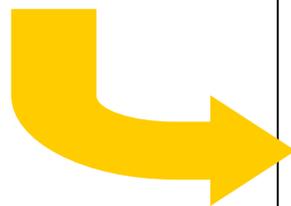
- “6. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro novanta giorni (( dalla data di entrata in vigore )) del presente decreto, previo accordo tra Governo, regioni e autonomie locali da concludersi in sede di conferenza unificata, sono definiti parametri e criteri di virtuosita', con correlati obiettivi differenziati di risparmio, tenuto conto delle dimensioni demografiche degli enti, delle percentuali di incidenza delle spese di personale attualmente esistenti rispetto alla spesa corrente e dell'andamento di tale tipologia di spesa nel quinquennio precedente. In tale sede sono altresì definiti:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) criteri e parametri - considerando quale base di riferimento il rapporto tra numero dei dirigenti e dipendenti in servizio negli enti - volti alla riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico.”

## *ambito ... c)*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

## **Sanzioni** (rif. a tutti gli *ambiti* a, b, c dell'art.14) del modif. art. 1 c. 557 l. 296/06

*557-ter.* In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133».



# STRUMENTO: i Revisori (ex D.Lgs 165/01)

**art.40-bis - Controlli in materia di contrattazione integrativa.**

***1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.***

.....

**3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.**

***7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.***

... ma c'è anche l'art. 9 comma....

32. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli; a decorrere dalla medesima data è abrogato l'art. 19, comma 1 ter, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

come era ....

- ***1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.***

## Circolare n. 7/2010 Dip. F.P. - punto 3

### A) Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa.

Secondo la nuova normativa (articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001) e' indispensabile che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, siano corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.

Nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli "appositi schemi", le amministrazioni saranno tenute ad utilizzare gli schemi già in uso, accompagnando, in ogni caso, la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzii il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

“La relazione illustrativa, infatti, secondo la legge dovrà, fra l'altro, evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini” (articolo 40-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165 del 2001).

La relazione illustrativa dovrà distintamente illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

## B) Il sistema dei Controlli

... Più precisamente, il controllo avrà ad oggetto la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione "teleologica" della contrattazione integrativa a merito e produttività (con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);
- d) della compatibilità economico-finanziaria;
- e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

## Il personale - trattamento economico art. 9 comma

21. Le progressioni di carriera comunque denominate e i passaggi tra aree, negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici in caso di sostituzione di incarichi dirigenziali, il trattamento economico complessivo non può essere superiore a quello attribuito al precedente titolare.

# Il personale - trattamento economico – art. 9 comma

2. ... a far data dal 1/1/2011, i trattamenti economici complessivi del personale dirigenziale, sono ridotti:
- Del 55% per la parte eccedente i 90.000,00 euro annui
  - Del 10% per la parte eccedente i 150.000,00 euro annui.

La riduzione non opera ai fini previdenziali

# Il personale - trattamento economico art. 9 comma

17. Per il triennio 2010-2012 non si dà luogo ai rinnovi contrattuali, fatta eccezione per l'indennità di vacanza contrattuale; non vi è recupero per gli anni successivi

3. ... non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi

# Il personale - le assunzioni – art. 14 comma

## 3. Enti soggetti a Patto di stabilità

Il mancato rispetto del Patto per l'anno 2010 e successivi determina:

- riduzione dei trasferimenti statali in misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico
- divieto di assunzione di personale ...

# Il personale - le assunzioni

Art.14 c. 7 – Il nuovo art.1 c.557 bis L. n.296/2006

«costituiscono spese di personale:

- i rapporti di collaborazione continuata e continuativa,
- la somministrazione di lavoro,
- il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,
- 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».

# Il personale

## le assunzioni

Art.14 – Enti non soggetti al Patto

Ribadita l'efficacia dell'art.1 c.562 l.n.296/2006, con il rispetto, ai fini assuntivi, dei seguenti vincoli:

- ammontare della spesa per il personale relativa all'anno 2004
- Cessazioni intervenute nell'anno precedente

Viene però cancellata l'integrazione introdotta dall'art.3 c.121 l.n.244/2007e contestualmente, il c.2 dell'art.76 l.n.133/2008 che consentiva il ricorso alla deroga da parte dei comuni con un numero di dipendenti non superiore a 10

# Il personale

- T.D.art.9 c.28
- Trattenimento in servizio
- Soppressione commissioni mediche di verifica ad eccezioni di quelle dei capoluoghi di regione

# Il collegato ddl 2259



## DISEGNO DI LEGGE

presentato dal Ministro per la semplificazione normativa (CALDEROLI)  
dal Ministro dell'interno (MARONI)  
dal Ministro per le riforme per il federalismo (BOSSI)  
e dal Ministro per i rapporti con le regioni (FITTO)  
di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (TREMONTI)  
e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (BRUNETTA)

(V. Stampato Camera n. 3118)

approvato dalla Camera dei deputati il 30 giugno 2010

Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza  
il 2 luglio 2010

Individuazione delle funzioni fondamentali di Province e Comuni,  
semplificazione dell'ordinamento regionale e degli enti locali, nonché  
delega al Governo in materia di trasferimento di funzioni amministrative,  
Carta delle autonomie locali, Riordino di enti ed organismi decentrati

*Disegno di legge collegato alla manovra di finanza pubblica, ai sensi dell'articolo  
126-bis del Regolamento*

## *Art. 147-quater. - (Controlli sulle società partecipate).*

1. L'ente locale definisce, secondo la propria autonomia organizzativa, un sistema di controlli sulle società partecipate dallo stesso ente locale. Tali controlli sono esercitati dalle strutture proprie dell'ente locale, che ne sono responsabili.
2. Per l'attuazione di quanto previsto al comma 1, l'amministrazione definisce preventivamente, in riferimento all'articolo 170, comma 6, gli obiettivi gestionali a cui deve tendere la società partecipata, secondo standard qualitativi e quantitativi, e organizza un idoneo sistema informativo finalizzato a rilevare:
  - a. i rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società,
  - b. la situazione contabile, gestionale e organizzativa delle società,
  - c. i contratti di servizio,
  - d. la qualità dei servizi,
  - e. il rispetto delle norme di legge sui vincoli di finanza pubblica.

3. Sulla base delle informazioni di cui al comma 2, l'ente locale effettua il monitoraggio periodico:
  - sull'andamento delle società partecipate,
  - analizza gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e
  - individua le opportune azioni correttive, anche in riferimento a possibili squilibri economico-finanziari rilevanti per il bilancio dell'ente.
4. I risultati complessivi della gestione dell'ente locale e delle aziende partecipate sono rilevati mediante **bilancio consolidato**, secondo competenza economica.

# Linee di sviluppo CorteConti ...

- Monitoraggio Debiti Occulti (Leasing, Project Financing con contribuz. > 50%)
- Consolidamento vero ... (molti Organismi Gestionali oggi sfuggono alla Tabella ISTAT ...)
  - avanzi apparenti (crediti vs in house)
  - Commissione ministeriale ... Schema Bil Consolidato)

# Il nuovo art. 147

1. Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, individuano strumenti e metodologie adeguati a:
  - a) garantire attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;
  - b) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
  - c) *soppressa*;
  - d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;

e) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica di cui al patto di stabilità interno, mediante un'assidua attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario e di controllo da parte di tutti i responsabili dei servizi. L'organo esecutivo approva con propria deliberazione ricognizioni periodiche degli equilibri finanziari, da attuarsi con cadenza trimestrale. **Le verifiche periodiche valutano l'andamento economico- finanziario degli organismi gestionali esterni negli effetti che si determinano per il bilancio finanziario dell'ente;**

f) verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di **indirizzi e obiettivi gestionali**, anche in riferimento all'articolo 170, comma 6, la redazione del bilancio consolidato, **l'efficacia, l'efficienza e l'economicita` degli organismi gestionali esterni dell'ente;**

**g) garantire il controllo della qualità dei servizi erogati, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni ed interni dell'ente.**

2. Le lettere e), f) e g) del comma 1 si applicano solo ai comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti e alle province.

# Le Delibere CIVIT

- N.88/2010
- N.89/2010
- N.104/2010

# Delibera n. 89/2010

La presente delibera è adottata, ai sensi degli articoli 13, comma 6, lett. d) e 30 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto), all'esito dell'esame delle osservazioni pervenute con riferimento al precedente testo "Indirizzi – sottoposti a consultazione - in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*". **Questa delibera si concentra sulla misurazione della *performance* a livello organizzativo di cui all'articolo 8 del decreto.**

- La misurazione della *performance* organizzativa è un presupposto indispensabile per una compiuta valutazione della *performance* sia organizzativa che individuale.
- Tali attività si collocano nel più ampio ambito del ciclo di gestione della *performance* tra la fase della pianificazione degli obiettivi (Piano della *performance*) e quella relativa alla rendicontazione (Relazione sulla *performance*).

Questa delibera, in considerazione delle diverse caratteristiche delle amministrazioni, utilizza una terminologia e un metodo idonei ad essere adottati in una pluralità di contesti. Indicazioni pratiche su come procedere nell'implementazione dei Sistemi di misurazione sono fornite anche attraverso strumenti generali utili allo sviluppo di indicatori di *performance* con riferimento agli ambiti di cui all'articolo 8 del decreto (ed, in particolare, all'*outcome*), tenendo conto dei diversi profili di maturità dei sistemi adottati.

- I Sistemi di misurazione della *performance* sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e *performance* organizzative.

- I Sistemi di misurazione assumono un carattere ancora più rilevante in situazioni di ciclo economico negativo, a fronte del quale il legislatore ha assunto le misure urgenti previste nel decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.
- Tali misure, infatti, richiedono l'effettiva implementazione di un Sistema di misurazione della *performance* per almeno due ordini di ragioni: la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini e la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse. Quanto al primo profilo, il Sistema di misurazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

- Quanto al secondo profilo, la misurazione della *performance* consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.
- Per questo motivo, la presente delibera si concentra sul concetto di *outcome* ovvero sul valore pubblico prodotto dalle amministrazioni nell'erogazione dei servizi per la collettività.
- La rilevanza dell'approccio basato sull'*outcome* risulta evidente anche dall'analisi comparata

# Performance

## 2 Elementi costitutivi dei Sistemi di misurazione

- *Performance* è un concetto centrale nel decreto che può assumere una pluralità di significati. Nel contesto del decreto, la *performance* è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

- Pertanto, il suo significato si lega strettamente:
  - all'esecuzione di un'azione,
  - ai risultati della stessa e
  - alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita.
- Nella presente delibera, quindi, verranno esaminati e chiariti tramite esempi (cfr. Approfondimento 1 e 2) aspetti legati al processo, ai risultati e alle forme di comunicazione e coinvolgimento degli *stakeholder*.

- **Nel decreto la misurazione della *performance* è utilizzata come elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi pubblici.**
- La misurazione della *performance* è essenzialmente un processo empirico e formalizzato, che mira ad ottenere ed esprimere informazioni descrittive delle proprietà di un oggetto tangibile o intangibile (ad es. un processo, un'attività, un gruppo di persone)

# Segue da Delibera CIVIT 89/2010

**Tabella 4.5: ambiti della *performance* organizzativa (articolo 8 del decreto)**

|  |                  |
|--|------------------|
| Attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (lettera a)  | <b>outcome</b>   |
| Attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli <i>standard</i> qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse (lettera b) | <b>processi</b>  |
| Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive (lettera c)  | <b>risultati</b> |
| Modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi (lettera d)   | <b>processi</b>  |
| Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (lettera e)  | <b>processi</b>  |
| Efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (lettera f)  | <b>input</b>     |
| Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (lettera g)   | <b>output</b>    |
| Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lettera h)  | <b>processi</b>  |

• • •

L'ordine di elencazione delle varie dimensioni della *performance* non è casuale. Si può individuare, infatti, una gerarchia di tali ambiti, tenendo conto che il primo ambito riguarda il “fine ultimo” (*outcome* o soddisfazione finale dei bisogni della collettività) e che gli altri ambiti attengono più ai “mezzi” o comunque alle “tappe intermedie” che possono consentire di avvicinarsi a tale traguardo.

• • •

Figura 4.2: percorso bisogni-outcome

